حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحلية

إعداد

رها رافع العدوان

المشرف

الدكتور عمر صالح العكور

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

تشرين ثاني ، ٢٠١٧

الشكر والتقدير

بعد حمد الله عزّ وجل وشكره ، وبعد أن منّ الله عليّ بإنجاز هذا العمل المتواضع لا يسعني إلاّ أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور عمر العكور الذي وقف بجانبي ، وساندني بالرأي والمشورة والتوجيه ، ومنحني من وقته وجهده الشيء الكثير .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة الكرام وإلى كل من وقف بجانبي وقدّم لي العون والمساعدة .

الإهداء

إلى من كلّله الله بالهيبة والوقار .. إلى من علّمني العطاء دون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار .. وقوتي وملاذي بعد الله ... " أبي "

إلى من تضرّعت كفوفهما للمولى راجية تألقي .. وأشتهت نفسها عطشاً لفرحتي

إلى من كان حنانها بلسم جراحي .. إلى روح الحياة ... " أمي "

إلى من نقشته الأقدار في دربي وحفرت اسمه في قلبي ....إلى من رافقني خطوة بخطوة .. وآنسني في دراستي .. " زوجي العزيز " ..

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد .. وبوجودهم أكتسب القوة والمحبة .... " إخوتي "

إلى المتربعة على عرش قلبي ..إلى الطفلة التي ازدانت حياتي بضحكاتها .. إلى القلب البريء .. " ابنتي "

الفهرس

حق الأشخاص ذوي الاعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحلية

إعداد

رها رافع العدوان

المشرف

الأستاذ الدكتور عمر العكور

الملخـــــص

لقد أولى المجتمع الدولي اهتماماً واضحاً بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وقد أثمر هذا الاهتمام بظهور العديد من الاتفاقيات والإعلانات المهتمة بموضوعهم ، ومن أبرزها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وكان الغرض منها مشاركتهم مشاركة كاملة وفعالة وعلى قدم المساواة مع الآخرين ، ومن ضمن الحقوق التي كفلتها هذه الاتفاقية ، الحق بالعمل والعمالة التي كفلتها معظم الاتفاقيات ودعت إلى تمكين الجميع من ممارسة حقوقهم بالعمل دون تمييز . ولقد أولى الأردن اهتماماً واضحاً لتحسين أوضاع الأشخاص من ذوي الإعاقة ، خاصة حقهم في العمل ، وقد ظهر هذا الاهتمام من خلال سنّ التشريعات التي تختص بهم وبحقوقهم ، وتهيئة بيئة مناسبة لهم من أجل ممارسة حقوقهم فيها ، لكن مع عدم التزام جميع أرباب العمل بهذه القوانين ، وضعف الرقابة عليهم ، وندرة تنفيذ الشرط الجزائي بحقهم ، كل ذلك أدى إلى خلق تفرقة بين ذوي الإعاقة وغيرهم من الأشخاص السليمين على الرغم من المناداة بعكس ذلك.

وقد خلصت دراستي هذه إلى عدد من النتائج والتوصيات تمثلت في أنه وبالرغم من تقدم قوانين رعاية ذوي الإعاقة فيما يتعلق بحمايتهم والاهتمام بشؤونهم إلاّ أن التطبيق ما زال بعيداً عن الواقع فلم تحظ المواثيق الدولية باهتمام فاعل من قبل الدول الموقعة عليها ، بالإضافة إلى قلة تطبيق نصوص القانون التي تشير إلى النسبة المعينة لتشغيل ذوي الإعاقة ، ما يستدعي من وجهة نظر الباحثة إلى ضرورة تطوير قواعد حماية الفئات الخاصة بما يتوافق مع اتفاقيات العمل الدولية ، وإصدار التعليمات الملزمة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتفعيل دور الجهات الرقابية بشأن هذا الموضوع .

المقدمة

لم يكن الاهتمام الذي أبداه العالم وتكثيف الجهود لتقديم الرعاية لذوي الإعاقة وليد المصادفة ، أو بدافع الرغبة في دمج فئاتهم في المجتمع شفقة عليهم بقدر ما كان استفاقة من سبات طويل ، وتصحيحاً لأخطاء عرقلة مسيرته الطبيعية ، فمنذ آلاف السنين ، لم تخل المجتمعات الإنسانية من وجود الإعاقة بين أفرادها ، غير أن النظرة إلى المعوق تختلف من مجتمع إلى آخر ومن زمن لآخر .

فقد كانت الإعاقات مرتبطة في العصور الوسطى بغضب الآلهة ، حيث كانت كل فئات المعوقين منبوذة حتى منتصف القرون الوسطى ، حيث كانت الكنيسة تقول : " أن المرض بجميع أنواعه قصاص على ما اقترفه الإنسان من ذنوب ، وأن الإعاقة تقهقر فكري تضعف فيها الروح وتسيطر عليها المادة " . ووصلت الحال في العصور الوسطى إلى مفاهيم تشاؤمية ساهمت في إعداد عقول مواطني تلك الحقبة لتقبل فكرة التخلص من المعوقين تحت ستار محاربة السحر ومطاردة السحرة.[١]

ولم يكن حظ المعوقين في العصر الإغريقي أفضل منه في العصور السابقة ، إذ نادى أفلاطون بوجوب التخلص من الأطفال المعوقين عن طريق قتلهم للمحافظة على نقاء العنصر البشري ، وأما في العصر الروماني فقد بقي مصير المعوقين بيد شيخ القبيلة الذي كان بيده وحده تقرير مصائرهم اعتماداً على درجة تقديره للإعاقة وعلى ما تحتاجه من خدمات اقتصادية أو اجتماعية ، فلم يكن هناك قاعدة ثابتة يمكن الرجوع إليها في التعامل مع مختلف حالات الإعاقة . وتعتبر العصور الوسطى بأوروبا بما صحبها من مظاهر الجمود الفكري ، وطمس الأفكار المعارضة لاتجاهات رجال الكنيسة عصر نكبة حقيقية للمعوقين إذ عملت محاكم التفتيش على اضطهادهم وإيذائهم بدعوى تقمص الشياطين لأجسادهم وبذلك فقد أصبحوا صنائع للشيطان.[٢]

وفي أوائل القرن السابع للميلاد جاءت الرسالة المحمدية شريعة الإسلام . وهي سلسلة محكمة من المبادئ والقواعد والضوابط شملت الدين والأخلاق والمعاملات . فالإيمان وأركان العبادات جاءت مقرونة ومشروطة بالعمل الصالح والحكم الأخلاقية ، ثم كانت هذه الحكم دعائم لقوانين

---

1 . النصراوي ، مصطفى (1982) ، قراءات في التربية الخاصة وتأهيل المعوقين ، تونس : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ص 55 ، 56

٢ . القذافي ، رمضان محمد (1993 م) ، سيكولوجية الإعاقة ، الجماهيرية العربية الليبية : الدار العربية للنشر ، ص 15،16.

المعاملات، وهذا التسلسل المترابط بين أقسام الشريعة جعل أحكام العدل التي هي أساس المعاملات ، مطعمة وملونة بالروح الإنسانية المستمدة من الإيمان والأدبيات.[١]

و نادى الإسلام بالمساواة بين البشر ، وطالب بإقامة العدل بينهم ، كما أكد على وجوب النظر للإنسان على أساس عمله وليس لجسمه أو قوته ، كذلك أكد الإسلام على مسؤولية الإنسان عن سلوكه وتصرفاته دون تفرقة ما بين ذي الإعاقة والشخص السليم ، ولم يتوقف الإسلام عند حد طلب كف الأذى المادي عن المسلم دون تفرقة بين معوق وسليم ، وإنما شمل ذلك طلب كف الأذى المعنوي المتمثل في النظرة والكلمة والإشارة ، وغيرها من وسائل التحقير والتصغير والاستهزاء ، فقد وضح الإسلام أن ذوي الإعاقة جزء من المجتمع لهم حقوقهم وعليهم واجبات كأي فرد من أفراده ، ولكن كلٌّ حسب قدرته وعمله .

وفي الوقت الذي تخبط فيه العالم بين نظريات نادت بإعدام المتخلفين عقلياً ، وأخرى نادت باستعمالهم في أعمال السخرية اهتدى الشرق والغرب أخيراً إلى فكرة الرعاية المتكاملة للأشخاص المعوقين ، فقد ولّى الزمن الذي اعتبر فيه المعوق لعنة على مجتمعه وأصبح له ما لغيره من أفراد مجتمعه ، وهناك الكثير من الدول التي كانت سباقة في موضوع الإعاقة تربيةً وعنايةً وتأهيلاً ، وذلك لأن أرقام الأشخاص ذوي الإعاقة بازدياد خاصة بعد الحربين العالميتين وما نتج عنهما من أهوال وكوارث ومذابح ، وما نتج عنها من إصابة الملايين من الأشخاص من ذوي الإعاقة الذين يزداد عددهم يوماً بعد يوم ، فقد أصبح المعوقون فئة كبيرة تتطلب البحث والدراسة لحل مشاكلهم ، والوصول إلى وسائل تقلل من معاناتهم وتعرفهم بحقوقهم ومن تلك الحقوق " حق العمل " ، لهذا اخترت موضوع رسالتي ألا وهو **" حق ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحلية "**، كونه حالة جديدة ولم تتوضح السبل الكفيلة لمعالجة هذه الحالة - حسب علمي - ، وان ما عانيته خلال بحثي هو قلة المراجع المختصة بهذا الموضوع كونه موضوع قانوني بحت فلم أتطرق إلى المواضيع المتعلقة بالتربية الخاصة ، واعتمدت بشكل كبير على الوثائق والمعاهدات الدولية والتشريع الوطني الأردني وتشريعات الدول العربية فيما يتعلق بموضوع عمل ذوي الإعاقة .

---

١. المحمصاني ، صبحي (1979) ، أركان حقوق الإنسان ، الطبعة الأولى ، بيروت : دار العلم للملايين ، ص 29.

أهمية الدراسة :

تقوم أهمية الدراسة على زيادة انتشار أعداد ذوي الإعاقة في العالم بسبب الحروب ، وانتشار الأمراض و الأخطاء الطبية وغيرها الكثير من الأسباب ، فجاءت هذه الدراسة أملاً لتغيير النظرة السلبية الموجهة لتلك الفئة منذ مئات السنين ، وأثمرت الجهود الدولية اهتمامها بموضوع الإعاقة بولادة الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي سبقها الكثير من الاتفاقيات والاعلانات المهتمة بهذا الموضوع ولكن هذه الاتفاقية كانت تتويجاً لتلك الجهود المبذولة . و كما تأتي أهمية هذه الدراسة للوقوف على حقيقة سياسات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن والسعي لإيجاد وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم ، ولزيادة مطالبة هذه الفئة بإيجاد فرص عمل مناسبة لهم لتوفير سبل العيش الكريم لهم ولأسرهم ، فالإعاقة مسؤولية مشتركة بين الدولة والمجتمع بما فيه من مؤسسات اجتماعية متخصصة إضافة إلى مسؤولية الأسرة وذي الإعاقة نفسه ، فعلى جميع الجهات العاملة الاهتمام بشؤون المعوقين وتأهيلهم والتكاتف والترابط لحل ما يواجههم من مشكلات وتحديات .

مشكلة الدراسة :

يتفاقم حجم المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة ملحوظة نتيجة قلة الاهتمام بالجوانب الوقائية ، وعدم إعطاء متطلباتهم الأساسية الرعاية اللازمة ، من تلك المتطلبات حقهم بالعمل ، فبالرغم من نظم القانون الدولي والداخلي لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، إلاّ أن هناك أرباب عمل لا يقومون بتشغيل ذوي الإعاقة خوفاً على مصالحهم لأنهم يرون بأن الشخص المعاق غير قادر على القيام بالعمل كالشخص السليم ، وقد تزايدت هذه المخالفات دون أن يتم تنفيذ العقوبات بحق أرباب العمل ، بل وإنني أرى أنه يجب مقاضاتهم من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة ، ومن المشاكل التي تواجه ذوي الإعاقة قلة مؤسسات التدريب والتأهيل وصعوبة الوصول إليها لضعف تجهيزات وسائل المواصلات بما يتلائم مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وإن وجدت مثل تلك المؤسسات فإنه عادة ما يكون التدريب بما لا يتناسب مع سوق العمل. بالإضافة إلى أن متطلبات تشغيلهم تحتاج إلى تكاليف مادية وبيئية تمكنهم الوصول إلى بيئة العمل بسهولة ويسر، وعدم توفر مثل تلك التسهيلات كان ذريعة لأرباب العمل في عدم تشغيل ذوي الإعاقة لديهم .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

١ . تسليط الضوء على شريحة مهمة في المجتمع ، والسعي لإيجاد حلول لمعالجة معاناة هؤلاء الأشخاص .

٢ .التعرف على المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية المتعلقة بالأشخاص المعوقين .

٣ . التعرف على مدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات .

٤ . التعرف على أهم سياسات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة المتبعة في بعض الدول العربية .

خطة الدراسة :

إن موضوع الدراسة تضمن بحث الاتفاقيات الدولية والتشريعات المحلية التي عالجت موضوع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا فرض علي أن أقوم بتقسيم رسالتي إلى فصلين ، تناولت في الأول حق الأشخاص في العمل وفقاً للمعاهدات الدولية واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، أما الفصل الثاني فتحدثت عن حقهم بالعمل وفقاً للتشريعات الوطنية والعربية .

منهجية البحث:

قامت الباحثة باتباع المنهج الوصفي التحليلي لنصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بموضوع ذوي الإعاقة ، بالإضافة إلى نصوص التشريع الأردني وغيره من التشريعات، والمقارنة بين نصوص القانون الأردني وغيره من القوانين .

الدراسات السابقة

ان رسالة الماجستير للطالب **عبدالله الجالودي** (٢٠١٤) من جامعة جرش بعنوانها **" حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل "** تناولت تطور النظرة التاريخية للإعاقة في حضارة بلاد ما بين النهرين والمجتمعات الأوروبية القديمة ومن ثم موقف الديانات السماوية من الأشخاص ذوي الإعاقة ، وأيضاً تناولت الدراسة فئات الإعاقة وأسبابها والوقاية منها ، وشملت احصاءات الواقع التعليمي والصحي للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن ، وفي فصلها الثاني تناولت القواعد الخاصة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ،فقد تحدّث عن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧ ، أما في دراستي هذه فقد

تناولت معظم الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولم أكتف بالاتفاقية الدولية ، كما انني لم اتطرق للموضوع من الناحية التربوية أو الاحصائية .

أما عن رسالة الماجستير للطالبة **عفاف علي عبد الرحمن عفيفي (٢٠٠٩)** من الجامعة الأردنية بعنوانها **" القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني "** فقد تناولت هذه الدراسة الحديث عن القواعد القانونية الخاصة بعمالة النساء والأحداث وذوي الإحتياجات الخاصة وحماية القانون لهم ، وتحدثت عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية بالإضافة إلى الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعاقين ، ووجه الاختلاف بين رسالتي هذه ورسالة " عفيفي " أن هذه الرسالة انفردت بموضوع عمالة ذوي الاحتياجات الخاصة وحماية القانون لهم في الاتفاقيات الدولية بالإضافة إلى حماية منظمتي العمل لهم ، أما بالنسبة للتشريعات الوطنية فقد تحدثت عن حمايتهم في القانون الأردني بالإضافة إلى بعض قوانين الدول العربية المجاورة .

أما بالنسبة لرسالة الدكتوراة للطالب **محمد حسني أبو ملحم** (٢٠١٠) من الجامعة الأردنية بعنوانها **" سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق "** فقد بحثت في مدى تطبيق سياسات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاعين العام والخاص ودور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة والآليات المتبعة في ذلك ، وتتوافق دراستي مع هذه الدراسة بحيث أن كلتاهما بحثت في القوانين والتشريعات المتعلقة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن ، ولكن قامت هذه الدراسة بتناول هذا الموضوع من ناحية واقع الإعاقة في الأردن احصائياً وبيانياً ، أما دراستي هذه فقد تناولت التشريعات المتعلقة بعمل ذوي الإعاقة من الناحية القانونية البحتة معتمدة في ذلك على نصوص القانون .

وبالنسبة لرسالة الماجستير للطالب **أمجد فلاحة** من جامعة حلب بعنوانها **" دور منظمة العمل الدولية في تطوير التشريعات العمالية"** فقد تحدث عن مراحل نشأة المنظمة وإقرار نظامها الأساسي ، بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي لها، والطبيعية القانونية لمعايير العمل الدولية واجراءات اعتمادها ، وقد استعنت بهذه الدراسة عند الحديث عن مهام وأهداف منظمة العمل الدولية .

أما عن رسالة الدكتوراة للطالب **حسن جمال شاهين** من جامعة الاسكندرية بعنوان **" السلطة التشريعية لمنظمة العمل الدولية "** فقد تناولت في المبحث الثاني من فصلها الأول موضوع حق العمل والحقوق المكملة والمدعمة له وهو ما كان موضوع اهتمامي في رسالتي هذه لما لهذا الحق خاصة في حياة ذوي الإعاقة من أهمية في تحقيق الكفاية الذاتية لهم وبأن لا يكونوا عالة على مجتمعاتهم بل عنصر فعّال ومنتج فيه .

وبالنسبة لرسالة الدكتوراة للطالب **علي عاشور الفار** من جامعة الجزائر بعنوان **" دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان "** فقد تناولت الأحكام العامة للرقابة الدولية على حقوق الإنسان والأساس القانوني لها ، والأجهزة المسؤولة عن الرقابة ، وما أثار اهتمامي في هذه الرسالة هو أنني تناولت بالمبحث الأول من رسالتي عن حماية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة .

ورسالة الماجستير للطالبة **فاطمة بلاح** من جامعة الجزائر بعنوان **" منظمة العمل العربية "** فقد تحدثت عن مراحل نشأتها وجهازها الإداري وكل ما يتعلق بمنظمة العمل الدولية وطريقة تسييرها لعملها بالإضافة إلى بعض الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها ، واشتركت رسالتي مع رسالة بلاح فيما يتعلق بأهداف المنظمة ومهامها أما عن اتفاقية العمل العربية المتعلقة بالأشخاص من ذوي الإعاقة فلم تتناولها الدراسة السابقة .

وفيما يتعلق برسالة الماجستير للطالبة **إسراء الصبيحات** من الجامعة الأردنية بعنوانها **" الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني "** فقد تناولت هذه الدراسة حماية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحقوق المرأة العاملة ، بالإضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والاتفاقيات الدولية بشأن عدم التمييز ضد المرأة في مجال العمل ، ووجه الشبه بين رسالتي ورسالة الصبيحات بأن كلتا الرسالتين تناولت حماية الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني لعمل فئات خاصة من فئات المجتمع .

وبالنسبة لرسالة الماجستير للطالب **عادل الرواشدة** من جامعة المنصورة بعنوانها **" الواقع التشريعي والعملي لحقوق الإنسان في الأردن "** فقد ضمت المواثيق والاتفاقيات الدولية التي انضم إليها الأردن وصادق عليها بشأن حماية حقوق الإنسان ، بالإضافة إلى حقوق الإنسان في التشريعات الأردنية في القانون الأساسي لعام ١٩٢٨ ، وحقوق الإنسان في دستور ١٩٤٧ ، ودستور ١٩٥٢ ، بالإضافة إلى الميثاق الوطني الأردني ، وفي دراستي هذه تناولت حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحلية .

أما عن رسالة الماجستير للطالب **علي عبدالله أسود** من جامعة بيروت العربية بعنوان **" تأثير الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان في التشريعات الوطنية "** فقد تحدثت هذه الدراسة عن تأثير الاتفاقيات الدولية على مختلف حقوق الإنسان ومن ضمنها الحق في العمل والضمان الاجتماعي وهو ما كان موضع اهتمامي في دراستي هذه .

أما رسالة الماجستير للطالب **فضل المبروك معيوف** (٢٠٠٧) من جامعة ام درمان الإسلامية بعنوان **" رعاية وتأهيل المعوقين في ليبيا "** فتتناول اختلاف أسباب الإعاقة وتفاوت الظروف الاجتماعية والاقتصادية لأسر ذوي الإعاقة ، وتهدف الدراسة إلى إعداد برنامج إرشادي لأسر ذوي الإعاقة ودراسة أثر هذا البرنامج على السلوك الإجتماعي لذوي الإعاقة والعمل على تحسين هذا السلوك وعلاج ما يظهر عليه من قصور ، فهذه الدراسة لم تتخصص في طرح موضوع عمل ذوي الإعاقة بصورة منفردة وإنما تحدثت عنه في معرض مناقشة قضايا أخرى ، أما دراستي هذه فقد تناولت حق ذوي الإعاقة بالعمل من الناحية القانونية مستعينة بذلك بنصوص من المواثيق والاتفاقيات الدولية بالإضافة إلى التشريع الأردني وتشريعات دول عربية أخرى التي تؤكد لهم هذا الحق .

الفصل الأول

حق ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية

من المسلم به أن الحقوق والواجبات وجدت بوجود الخليقة وأخذت هذه الحقوق بالاتساع والتطور على مر الزمن والعصور حتى باتت التزامات ثابتة وراسخة ، فقد صيغت تشريعات تؤكد على ما يتمتع به الفرد من حقوق ، ولكن كان هناك نظرة مختلفة للأشخاص ذوي الإعاقة فكان هناك كثير من الاتجاهات التي نادت بضرورة إصدار تشريعات خاصة بالمعوقين لما لها من ايجابيات ، في حين أن رأى البعض الآخر أن اصدار مثل هذه التشريعات يشكل انتقاصا من حقوق الأفراد غير المعوقين ، بل ويجب تدريب وتأهيل وتوفير فرص عمل لهم تتناسب مع قدراتهم وتكون ملبية لاحتياجاتهم الذاتية دون شعورهم بأنهم أقل من غيرهم ؛ لهذه الأسباب وغيرها من المبررات لم تظهر في كثيرمن دول العالم أية قوانين أو تشريعات خاصة بالأشخاص المعوقين ، وإنما وردت في نصوص متفرقة في قوانينها وتشريعاتها العامةإلا أن هناك بعض الدول التي أفردت قوانين وتشريعات خاصة بالأشخاص المعوقين إيماناً بدورهم وضماناً للوصول لحقوقهم الإنسانية.

إن المعوق بوصفه فرداً من أفراد المجتمع يجب أن يتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها الآخرون ، فهو له ما لغيره من الحقوق التي لا يملك أحد بأن يسلبها منه متى شاء ، فحقوق الإنسان ولدت معه فهي سابقه لكل التشريعات والقوانين ، وغاية أي مجتمع هي المحافظة على هذه الحقوق ، لا إهمالها . ومن أجل تحقيق ذلك تنافست الأمم المتقدمة في تقديم الخدمات والتسهيلات لتلك الفئة وصولا بهم إلى العيش باستقلالية واعتمادهم على أنفسهم والتواصل الاجتماعي مع الناس وحصولهم على تقدير الآخرين ومشاركتهم في نهضة بلادهم وتقدمها . وقد قمت بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : الحماية القانونية لذوي الإعاقة في المواثيق الدولية

المبحث الثاني : القواعد القانونية الخاصة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمواثيق الدولية

المبحث الأول

الحماية القانونية لذوي الإعاقة في المواثيق الدولية

إن حقوق الإنسان تقررت له لمجرد أنه بشر من غير تفريق أو تمييز ، وأن المعوقين هم فئة من هذا المجتمع تتزايد تبعاً لتزايد المجتمع بشكل عام ، و لا يستطيع أياً من كان إنكار هذه الفئة. والإعاقة هي من أحد القضايا المهمة في المجتمعات ، نظراً لأبعادها المختلفة التي تؤثر على المجتمع بشكل عام ، لذلك فقد اهتم المجتمع الدولي بهذه الشريحة وقام على حماية حقوقها وتحسين ظروفها المعيشية ، انطلاقاً من النظرة الإنسانية لهذه الفئة وحمايتها .[١] وترى الباحثة أن تطور القوانين بشكل متسارع أدى إلى تغيّر النظرة تجاههم من الرعائية إلى الحقوقية .

إن مفهوم الإعاقة ما زال قيد التطور؛ بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة وفعّالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين .[٢]وبالتالي فإن مفهوم الإعاقة يستند بصورة عامة إلى ثقافة المجتمع ، وحضارته ، وتطوره ، والقيم الدينية والإنسانية والمجتمعية السائدة فيه . فلهم ما لغيرهم في مجالات الحياة المختلفة بفرص متكافئة . وسأتحدث في هذا المبحث عن المواضيع التالية :

المطلب الأول : مفهوم الإعاقة بالتشريعات الدولية والوطنية

المطلب الثاني : دور الأمم المتحدة في حماية حقوق ذوي الإعاقة

---

[١] . كنعان ، نوّاف (2010) ، حقوق الإنسان في الإسلام والمواثيق الدولية والدساتير العربية ، الأردن : دار إثراء للنشر والتوزيع ، ص 224.

[٢] . الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة اعتمدت ونشرت على الملأ وفتحت للتصديق والتوقيع والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 61/ 611 ، المؤرخ في 13 كانون الأول /ديسمبر 2006 ، صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية عام 2008 م ونشرتها بالجريدة الرسمية لتصبح جزء من التشريع الوطني الواجب التطبيق ، الديباجة ، فقرة (هـ) ،

المطلب الأول

مفهوم الإعاقة بالتشريعات الدولية والوطنية

إن الحياة الإنسانية لها مكانة عظمى ، لذا تقاس حضارات الأمم وتقدمها بما توليه من اهتمام بالأفراد فيها ، ويتمثل ذلك الاهتمام من خلال تأمين سبل الرفاه والتقدم لأفرادها ، ومن ضمن ذلك العمل على تأمين صحة أفرادها ، وبذل كل ما هو ممكن من أجل توفير الخدمات بكافة أشكالها لمن أصابهم مرض ، أو حلت بهم إعاقة ليعودوا مؤهلين للإنتاج وكعناصر فاعلة في مجتمعاتهم ، وأن هذه الرعاية حقاً لأي فرد في المجتمع من ذوي الإعاقة أم لأقرانهم من غير المعوقين ، وتهدف الدولة بذلك إلى المحافظة على سلامة مواطنيها ، وتوفير سبل الراحة والسعادة لهم للمحافظة على كيان المجتمع ، ومحاربة كل ما من شأنه أن يهدد صحة الأفراد ، أو أعمال قد تكون سبباً في حصول الإعاقة لدى أفراد المجتمع .

إن التعريفات الخاصة بمفهوم الإعاقة تتباين بتباين الجهات التي تستخدم التعريف ، فهناك تعاريف لغوية وعلمية وحقوقية دولية [1] ، ولكي نضع الإطار العام لمفهوم المعاق ، يجدر بنا أن نتعرف على أهم ما ورد من تعريفات للمعاق ومنها ما يدل على النقص والقصور الذي يعيق الفرد من تأدية وظائفه كأقرانه من غير المعاقين ، وسأتطرق في هذا المطلب إلى الحديث عن مفهوم الإعاقة ضمن الأفرع التالية:

الفرع الأول: التعريف بالإعاقة اصطلاحاً وقانوناً

الفرع الثاني: السنة الدولية والعقد العربي الخاصين بذوي الإعاقة

1 . السرطاوي ، عبدالعزيز والقريوتي ، يوسف والصمادي ، جميل (٢٠٠٢) ، المدخل إلى التربية الخاصة، الإمارات العربية المتحدة ، دبي: دار القلم ، ص ١٤

الفرع الأول

التعريف بالإعاقة اصطلاحاً وقانوناً

الإعاقة لغة : رجل عوق ، أي ذو تعوق ، وعاقه عن الشيء : صرفه وحبسه ، ومنه التعويق والاعتياق : وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارف ، والعوق : الأمر الشاغل ، وعوائق الدهر : الشواغل من أحداثه .[١] وورد في المعجم الوسيط : عاقه عن الشيء- عوقاً أي منعه وشغله عنه ، فهو عائق والجمع عوق ، وعوقه في كذا : أي عاقين وتعوق أي امتنع .[٢] أما اصطلاحاً فقد عرّف بعض الفقهاء المعاق بأنه : كل شخص ليست لديه قدرة كاملة على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة سياسية للحياة العادية ، نتيجة إصابة وظائفه الحسية أو العقلية أو الحركية إصابة ولد بها أو لحقت به بعد الولادة .[٣] وقامت منظمة الصحة العالمية بتعريف الإعاقة أنها : (تتمثل في كل قصور يعاني منه الفرد نتيجة الإصابة بمرض عضوي أو جسدي أو عقلي يؤدي إلى حالة من العجز الذي لايمكنه من أداء واجباته الأساسية معتمداً على ذاته أو ممارسة عمله والاستمرار فيه بالمعدل الطبيعي).[٤] وترى الباحثة أن ما جاء في هذه التعاريف ركّز على الجانب الصحي دون الاجتماعي.

هذا وعرفت الشريعة الإسلامية مصطلع الإعاقة على أنه : " عدم القدرة على عمل شيء سواء أكان ذلك متأتياً عن عطب جسمي ،أم عقلي ، أم اجتماعي ، أم ثقافي ".كما عرفت ذي الإعاقة على أنه : " من لا يقدر على شيء أو يحتاج إلى معونة خارجية ، للقيام بواجبه ".[٥]

عرّفت الاتفاقية الدولية لحقوق المعاقين ، في المادة الأولى منها مصطلح " الأشخاص ذوي الإعاقة " على أنهم كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسّية ، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعّالة في المجتمع على

---

١ . ابن منظور ، جمال الدين (1990) ، لسان العرب ، بيروت : دار صادر، المجلد الأول ، ص ٩30

2 . درويش ، محمد و عبدالله ، أيمن و أحمد ، مصطفى ، **المعجم الوسيط** ، الجزء الأول والثاني ، لبنان – بيروت : دار إحياء التراث العربي ، ص ٦٣٧

3 . الشيباني ، عمر (1989) ، الرعاية الثقافية للمعوقين ، ليبيا : الدار العربية للكتاب ، ص 14

4 . التقرير العالمي حول الإعاقة ، منظمة الصحة العالمية (2011م) ، ص 7

٥ . القضاة ، مصطفى أحمد (٢٠٠٢) ، حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون ،الطبعة الأولى ، الأردن : مؤسسة حمادة للنشر والتوزيع، ص ٢٣

قدم المساواة مع الآخرين".[١] وإنني أرى أن مصطلح "عاهات" الذي ورد في الاتفاقية يجب إعادة النظر فيه أو إعادة ترجمته ترجمة صحيحة حيث أن هذا المصطلح يشكل نوعاً من الاساءة.

كما ورد تعريف آخر في الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣م المنبثقة عن منظمة العمل العربية : " المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية او الحسيّة او الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدّى لعجزه كلياً او جزئياً عن العمل أو الاستمرارية أو الترقي فيه وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الاساسية الاخرى في الحياة ويحتاج الى الرعاية والتاهيل من أجل دمجه او إعادة دمجه في المجتمع " .

ويقصد بكلمة معوق : " أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه ، بصورة كلية أو جزئية ، ضرورات حياتهاالفردية و/أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية".[٢]

ووفقًا لقانون إعادة التأهيل الأمريكي لسنة 1973م [٣] فقد عرّف الأشخاص المعاقون على أنهم "الأشخاص الذين يعانون من إعاقة بدنية أو عقلية تقيد بشكل أساسي قيامهم بواحد أو أكثر من الأنشطة الحياتية الرئيسية. حيث تشتمل الأنشطة الحياتية الرئيسية على العناية بالنفس والسير والرؤية والسمع والنطق والتنفس والعمل وتنفيذ المهام اليدوية والتعلم.

ويعرف برنامج العمل العالمي للمعاقين[٤] كلمة " العجز " بأنها أي انعدام للقدرة على تأدية نشاط بالشكل أو في الإطار المعتبر طبيعياً بالنسبة لكائن بشري . كما يعرّف " التعوق " بأنه ضرر يمس فرداً معيناً وينتج عنه اختلال أو عجز يحد من تأدية دور طبيعي بحسب عوامل السن الجنس والعوامل الاجتماعية والثقافية أو يحول دون تأدية هذا الدور بالنسبة لذلك الفرد ، وعليه فإن التعوق هو فقدان أو تحديد الفرص لتأدية دور في الحياة والمجتمع على قدم المساواة مع الآخرين .

---

١. الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006)، المادة الأولى

٢ . الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين ، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة 3447 (د-30) ، المؤرخ في 9 كانون الأول / ديسمبر، 1975 م.

٣. تشريع أمريكي يضمن حقوقًا محددة للأشخاص المعاقين، وهو من أوائل القوانين الفدرالية والأكثر شمولاً ضمن القوانين الأمريكية التي هدفت إلى إعادة تأهيل المصابين في الحرب وضحايا الحوادث وإعادتهم ضمن فريق القوى العاملة .

٤ . هو إحدى النتائج الرئيسية للسنة الدولية للمعاقين ، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 بقرارها 52/37 ، ويمثل برنامج العمل العالمي استراتيجية عالمية لتعزيز الوقاية من الإعاقة ، وتحسين التأهيل ، وتحقيق تكافؤ الفرص ، وهي متعلقة بالمشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والتنمية الوطنية ، ويشدد برنامج العمل العالمي أيضاً على الحاجة إلى تناول الإعاقة من منظور حقوق الإنسان .

يلخص مصطلح "العجز" عددا كبيرا من اوجه التقصير الوظيفي المختلفة التي تحدث لــدى أية مجموعة من السكان في جميــع بلدان العالم. وقد يتعــوق الناس باعتلال بدني أو ذهني أو حسي، أو بسبب أحوال طبية ما أو مرض عقلي ما. وهذه الاعتلالات أو الأحوال أو الأمراض يمكن ان تكون، بطبيعتها، دائمة أو مؤقتة. أما "العوق"، فهو فقدان القدرة، كلها أو بعضها، على اغتنام فرص المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. وتصف كلمة العوق تلاقي المعوق مع بيئته. والغرض من هذا المصطلح هو تأكيد تركيز الاهتمام على ما في البيئة وفي الكثير من الأنشطة الاجتماعية المنظمة، مثلا: الإعلام والاتصال والتعليم، من عيوب تمنع المعوقين من مشاركة الآخرين على قدم المساواة.١

وترى الباحثة من خلال استعراض التعريفات السابقة ما يلي:

١ . شمل تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة بالاتفاقية الدولية على أنهم من يعانون من عاهات طويلة الأجل ، أي أنها أخرجت العاهات قصيرة الأجل أو المؤقتة ، كما فعل المشرع الأردني بأن عرّف الشخص المعاق أنه كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي "بشكل مستمر" مخرجاً بذلك الإعاقات المؤقتة.

٢ . أشارت الاتفاقية إلى أن ما يترتب على الإعاقة من نتائج تكون بأن الشخص المعاق لا يشارك بصورة كاملة وفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين ، ولكن المشرع الأردني قصر نتيجة الإعاقة على عدم تمكن الشخص ذي الإعاقة من تلبية متطلبات حياته والحد من إمكانية تعلّمه أو تأهيله أو عمله.

٣ . ان الإعاقة بمنظوري هي عدم قدرة المجتمع على خلق بيئة مناسبة لاحتياجات تلك الفئة ، أمّا مصطلح "عاهات" الذي ورد في الاتفاقية هو خروج عن المعنى الطبيعي للإعاقة الذي يمثل عدم القدرة أو القصور .

كما وأنني أرى بأن الإعاقة مفهوم معقد ولا يزال قيد التطور ، وقد تم النظر إلى الإعاقة عبر التاريخ على أنها عاهة يعاني منها الشخص ، مع التركيز على الوقاية منها ومعالجتها وإدارتها ، واليوم أصبحت الإعاقة جزءاً من الطبيعة البشرية بدلاً من كونها انحرافاً عن المعايير والقواعد ، وهي نتيجة التفاعل بين الأشخاص الذين يتميزون بحالات خاصة عقلية أو صحية مع محيطهم وليس نتيجة الإصابة بالعاهة وحدها ، وبالتالي يجب أن تسعى الجهود لتفكيك الحواجز في البيئة

١ . كان هذا تعريف لمصطلحي "العجز" و "العوق" حسبما ورد في **"القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين لعام ١٩٩٣م"** ، في المادتين 17,18 تحت عنوان " المفاهيم الأساسية في سياسة العجز " .

المحيطة وغيرها من الحواجز التي تحول دون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة كاملة في مجتمعاتهم ؛ فمستوى الإعاقة يتحدد من خلال تهيئة البيئة والظروف القانونية والمادية والاجتماعية التي تمكن الفرد من المشاركة والتفاعل والاندماج بسهولة ويسر ، وفئة الأشخاص ذوي الإعاقة جزء لا يتجزأ من المجتمع ، ولهم كافة الحقوق المنصوص عليها كبقية الأشخاص في المجتمع ، وما الإعاقة إلاّ تعبير عن عدم قدرة المجتمع على خلق بيئة تناسب كافة أفراده مهما تنوعت احتياجاتهم .

الفرع الثاني

السنة الدولية والعقد العربي الخاصين بذوي الإعاقة

أولاً : السنة الدولية لذوي الإعاقة ١٩٨١ م [١]

الإنسان ذو الإعاقة وجد منذ أقدم العصور بما فرضته ظروف الحمل والولادة الصعبة ، وما تعرض له الإنسان من حروب صراع من أجل الحياة ، بالإضافة إلى الظروف البيئية وأمراضها ومع فتك الإنسان بأخيه الإنسان . ومع تطور نهج حياة المجتمعات وانتقالها من مفهوم الشفقة والرحمة على المعوق إلى مفهوم جعل المعوق قادراً على احتلال موقعه في المجتمع كغيره، فانتهجت هذه المجتمعات أسلوب رعاية المعوقين ، والتزام المجتمع به يؤكد أن لكل إنسان حقوق لا تتحقق إنسانيته إلاّ بها مثل العمل والأمن والأمان في جو من المساواة وتكافؤ الفرص ، وهذا ما أكدته الجمعية العامة للأمم المتحدة إيمانها الراسخ بحقوق الإنسان والحريات الأساسية ، ومبادئ السلم وكرامة الفرد ، وتعزيز العدالة الاجتماعية كما أعلنها ميثاق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ، حق التمتع بإنسانيته لذا فقد اهتمت الدول ، ممثلة بالأمم المتحدة والمنظمات الدولية والإقليمية بذوي الإعاقة منذ سبعينيات القرن الماضي ، وتعمقت النظرة الدولية باتجاه حقوق ذوي الإعاقة ورعايتهم حيث أشارت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٨٢/٣١ المؤرخ في ١٦ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٦ م وبموجب القرار ١٢٣/٣١ إلى إعلان سنة ١٩٨١ م " سنة دولية للمعاقين " شعارها هو " المشاركة الكاملة والمساواة " ، وسمّت

---

١ . لقد كان ممثل ليبيا الشهير منصور رشيد الكيخيا هو أول من اقترح تخصيص سنة للتركيز على المعوقين ، وعليه أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٧٦ وبموجب القرار رقم ١٢٣/٣١ سنة ١٩٨١ سنة دولية للمعوقين . ثم أنشأت الجمعية العامة لجنة استشارية للسنة الدولية للمعوقين تتألف من ٢٣ دولة وعرفت هذه اللجنة باسم " اللجنة الاستشارية للسنة الدولية للمعاقين " .

العقد الممتد من عام١٩٨١-١٩٩١ عقداً دولياً للمعاقين . وتقرّر تكريس هذه السنة لتحقيق أهداف معينة منها:[١]

أ . مساعدة ذوي الإعاقة على التكيّف الجسماني والنفسي مع المجتمع .

ب . تشجيع كل الجهود المبذولة على الصعيدين الوطني والدولي لتقديم ما ينبغي تقديمه من المساعدة والرعاية والتدريب والإرشاد لذوي الإعاقة ، واتاحة فرص العمل المناسب لهم ، وتأمين ادماجهم الكامل في المجتمع .

ج . تشجيع مشاريع الدراسة والبحث الرامية إلى تيسير مشاركة ذوي الإعاقة في الحياة اليومية بشكل عملي ، وذلك بالقيام مثلاً بتحسين إمكانية ارتيادهم للمباني العامة واستخدامهم لوسائل المواصلات .

د . تثقيف الجمهور وتوعيته بحقوق ذوي الإعاقة في المشاركة في مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاسهام فيها .

هـ . تشجيع اتخاذ تدابير فعّالة للوقاية من العجز ولإعادة تأهيل ذوي الإعاقة .

وترى الباحثة أن اعلان الأمم المتحدة لعام ١٩٨١م عاماً دولياً للمعاقين كان نقطة تحول مهمة في التعاطي مع قضية الإعاقة على الصعيد الدولي حيث تطورت إلى برنامج عمل عالمي خاص بالمعاقين ومن ثم ظهرت القواعد العرفية الموحدة لارشاد السياسات الدولية لتحقيق تكافؤ الفرص ، وقد شهدت تلك السنة العديد من النشاطات الدولية والإقليمية والوطنية وأفرزت العديد من التوصيات والمقترحات لتحسين الخدمات وتنظيمها وتطوير الاستراتيجيات والاجراءات في مواجهة هذه المشكلة المتفاقمة. ومع بداية الألفية الثالثة أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الثالث من كانون الأول لعام ٢٠٠٣م سيكون بمثابة الذكرى السنوية لذوي الإعاقة حول العالم . وأخيرا ، صدور الاتفاقية الدولية بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام ٢٠٠٦ م التي كانت الأبرز في هذا السياق ؛ لأنها تسعى إلى تغيير نظرة المجتمع للأشخاص ذوي الإعاقة من نظرة رعائية إلى نظرة حقوقية بالتعامل معهم كأعضاء فاعلين يشاركون مشاركة حقيقية في مجتمعاتهم .

---

١ .حددت الجمعية العامة للأمم المتحدة خمسة أهداف رئيسية لتحقيقها ، أعلنت سنة ١٩٨١بموجب قرار اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٦ سنة دولية للمعوقين موضوعها الرئيسي هو المشاركة الكاملة والمساواة ، والهدف من السنة هو إعادة تأهيل زهاء ٤٥٠ مليون من الناس الذين يعانون على وجه المعمورة من اعتلال جسدي أو عقلي .

ثانيا : العقد العربي لذوي الإعاقة (٢٠٠٣م -٢٠١٢م)

قضية الإعاقة في العالم العربي جزء لا يتجزأ من التحديات الاجتماعية والاقتصادية ، بل وأنها تمثل الجزء الأبرز و الأهم من جملة التحديات التي يفرضها واقعنا المعاصر، فأصبحت رعاية المعاقين حقاً ثابتاً أكدته وحثّت عليه الشرائع السماوية وفي مقدمتها الشريعة الإسلامية ، كما فرضته المواثيق الدولية والتشريعات المحلية ، لأن إمكانية عيش الأشخاص ذوي الإعاقة داخل مجتمعاتهم بشكل طبيعي ، وتقديم خدمات الدعم والمساندة لهم تعزز من استقلالية ذوي الاحتياجات الخاصة وتمكنهم وذويهم من المشاركة الطبيعية لجميع مناحي الحياة ، فرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار المجتمع يمثل نهجاً وفلسفة عمل تجاه قضايا الإعاقة وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وينظر هذا المنهج إلى الإعاقة من منظار دمج وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع وحماية حقوقهم ، كما أصبحت رعاية ذوي الإعاقة ، ضرورة تسعى إليها الدول رغبةً منها في إدماج المعوق في القوى العاملة ليشارك في مسيرة التنمية الشاملة لبلده .

أطلق العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة بين عامي (٢٠٠٣-٢٠١٢) رسمياً في قمة الجامعة العربية في تونس شهر أيار / مايو ٢٠٠٤ ومن بين أهداف هذا العقد ، يطلب إلى الدول الأعضاء تعزيز الدمج الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الرسمية وسوق العمل وغيرها من قطاعات المجتمع .[1] وبمشاركة أكثر من 300 شخصية من ثمانية عشرة دولة عربية يمثلون وزارات و منظمات وهيئات غير حكومية ، وبمشاركة جامعة الدول العربية عقد في بيروت من عام 2001 مؤتمر الإعاقة الذي جاء في ديباجته : " إن الدول العربية، انطلاقا من قيمها الأصيلة وتراثها الديني والروحي والحضاري، والتزاما منها بما أرسته الرسالات السماوية من شرائع رفعت من مكانة الإنسان العربي وكرامته وجعلته خير المخلوقات، واسترشادا بالعهود الدولية والاتفاقيات والقوانين وقرارات الأمم المتحدة وما أفضت عنه من نتائج المؤتمرات الدولية التي عقدت خلال العشرية الأخيرة من القرن الماضي التي أكدت على حقوق الإنسان في الحياة الحرة والكريمة، وإلتزاماً بميثاق العمل الإجتماعي العربي وإستراتيجية العمل الإجتماعي في الوطن العربي وميثاق حقوق الطفل والبيان العربي لحقوق الأسرة والإستراتيجية العربية للتنمية الصحية، وإستكمالاً للجهود العربية التشريعية الرعائية والتنموية في مجال تأمين حقوق الأشخاص المعاقين ودمجهم في المجتمع بإعتبارهم جزءاً هاماً من نسيجه الإجتماعي، وإقتناعاً بأن الأشخاص المعوقين لديهم القدرات والإمكانات إذا ما توفرت لهم الظروف الملائمة

---

1. Oreily , Arthur (2007) , The right to decent work of persons with disabilities , Geneve, International Labour Organization , p 44

التجريبية والتأهيلية والفرص المتكافئة سيتمكنوا من المشاركة بفاعلية الى جانب شرائح المجتمع الأخرى في تحقيق التنمية العربية الشاملة الموجهة للإنسان العربي ومن أجله، وإدراكاً لقدرات امتنا العربية في مواجهة التحديات وبناء مجتمع متماسك متساو في الحقوق والواجبات دون تمييز بسبب الجنس أو الدين أو العرق أو الأصل أو الإعاقة، ونظراً لاقتناعنا بأن قضية الإعاقة قضية مجتمعية يلزم مواجهتها بتكافل جهود الحكومات والجهات الأهلية والقطاع الخاص والمعاقين أنفسهم وأسرهم، وتحسباً للظروف المحيطة التي يمر بها مجتمعنا العربي السياسية والاقتصادية والاجتماعية وما تتعرض له بعض دولنا من إحتلال وحروب وحصار والتي أفضت الى زيادة في أعداد ونسب الأشخاص المعاقين، وتلبية لحاجة أمتنا العربية الى تأطير جهودنا المبذولة في مجال رعاية وتأهيل وتنمية الأشخاص المعاقين، نصدر العقد العربي للمعاقين 2003 – 2012".[1]

ومن ابرز الأهداف التي يدعوا إليها العقد العربي للمعاقين إدراج قضية الإعاقة على سلم أولويات الحكومات العربية وتوفير الاعتمادات اللازمة لها، وتطوير آليات رصد أعداد الأشخاص المعاقين حسب السن والجنس والموقع الجغرافي ونوع الإعاقة من خلال إصدار بطاقة المعاق والتعدادات السكانية الدورية والبحوث والدراسات الميدانية.و تطوير وتحسين الخدمات والبرامج الحكومية والأهلية القائمة لتلبية احتياجات الأشخاص المعاقين. وتأمين الاستفادة من التكنولوجية الحديثة في برامج تدريب وتأهيل المعاقين. وإجراء الدراسات والأبحاث حول قضية الإعاقة وتأمين التمويل اللازم لها. وتطوير مهارات وقدرات العاملين مع الأشخاص المعاقين في مجالات التأهيل التربوي والاجتماعي والنفسي والطبي والمهني.و ضمان التمثيل للأشخاص المعاقين في المجالس النيابية وفي المجالس المحلية وعلى المستويات كلها. هذا وتعكس هذه الأهداف حجم مأساة المعاقين العرب وضرورة العمل على التخفيف من وطأتها بكل صدق وجدية.كما وتعكس بالمقابل أن قضية المعاقين العرب أصبحت قضية متداولة على المستويات كلها .[2]

وخرج المؤتمر بمجموعة من التوصيات التي من أهمها : تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في وسائل الإعلام المختلفة ، وحث الدول العربية التي لم توقع على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتأهيل المهني للتوقيع عليها والالتزام بها ، تجهيز مراكز التأهيل والعمل بالتقنيات الفنية اللازمة لتسهيل أداء الشخص ذي الإعاقة لعمله ولضمان سلامته ، بالإضافة إلى تعزيز الشراكة مع

1 . ديباجة العقد العربي للمعاقين 2003-2012 م .
2 . نيوف ، أمجد (٢٠٠٨) ، الإعاقة والمعاقين في الإطار القانوني ، سوريا : مكتبة التمدن ، ص ٣٢

أصحاب العمل وتثمين دورهم في توفير فرص عمل لذوي الإعاقة ، وتنظيم حملات مكثفة لتوعية المجتمع بقضايا الإعاقة وحقوق ذوي الإعاقة .[1]

المطلب الثاني

دور الأمم المتحدة في حماية حقوق ذوي الإعاقة

أولت الأمم المتحدة اهتماماً واضحاً بالأشخاص من ذوي الإعاقة ، الأمر الذي منح بعداً عالمياً لحماية حقوقهم ،إذ يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 من أبرز المواثيق الدولية الذي جاء بعد أن وضعت الحرب أوزارها ، وما نجم عنها من ويلات ومآس لحقت بالبشرية تمثلت بملايين الضحايا من القتلى والجرحى والمشردين ، حيث نصّ الإعلان على مبادئ حقوق الإنسان وحرياته الأساسية التي يجب صيانتها والحفاظ عليها ، ومن ثم اعتبرت الأمم المتحدة عام1981م أنه عاماً دولياً لذوي الإعاقة ، كما سمّت العقد الممتد من ١981م – 1991م عقداً دولياً للمعاقين . ومن بعد ذلك تبنّت برنامج العمل العالمي للمعاقين في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 م ، ثم اعتمدت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص لعام 199٣ وكـان الغرض من هذه القواعد هو ان تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة بوصـفهم مواطنين إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات.

ان المنظمات الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، وفي مقدمها الأمم المتحدة ، وكذلك الاتفاقيات الدولية حول حقوق الإنسان ، قد نص البعض منها على انشاء أجهزة دولية مهمتها ضمان الرقابة على احترام حقوق الإنسان من طرف الدول الأعضاء في تلك الوثائق ، فإن الأساس القانوني لسلطة تلك الأجهزة في الرقابة يعود بطبيعة الحال إلى المعاهدات المنشئة لتلك المنظمات ، ولنصوص تلك الاتفاقيات .[2]

---

١. مقال د. خالد عبد الحميد عثمان ، العقد العربي للمعاقين التوصيات والأهداف ، منشور على الموقع التالي www.gulfkids.com. .

٢ . الفار ، علي عاشور (١٩٩٣) ، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، رسالة دكتوراة ، جامعة الجزائر ، ص ٣٢

أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان [١] .

لقد شهدت الدول تقدماً في مجال تقديم الخدمات للمعوقين ، وكانت هذه الخدمات جزءاً لا يتجزأ من نظامها الدستوري ، حيث صيغت لها قوالب تشريعية لتكون مصونة بالقانون في المقام الأول ، وذلك بهدف تحقيق حياة آمنة ومطمئنة لهذه الفئة وإشراكهم في تنمية ونهضة بلدانهم . وتختلف هذه التشريعات من مجتمع لآخر بحسب درجة وعيه عن ذوي الإعاقة ، كما أن هدف هذه التشريعات ليس تمييز هذه الفئة من المواطنين وتمتعهم بمنافع وامتيازات استثنائية ، بل هي تعبير عن وعي إيجابي لحقوق مواطنين يعانون من إعاقة ما ويجب معاملة سائر المواطنين على قدم المساواة لأن هذا من شأنه أن يؤدي إلى التحام الشخص المعوق دون أي نقص مع باقي أفراد المجتمع والمشاركة الفعلية معهم في جميع مناحي الحياة.

يعتبرالإعلان العالمي لحقوق الانسان ١٩٤٨م تتويجاً لكل التشريعات الوضعية ؛ حيث أضفى الطابع العالمي على حقوق الإنسان، وعلى ركيزتها الكرامة الإنسانية ،المؤيدة بمبدأ المساواة والحرية. ومنذ عام ١٩٤٨م كان الإعلان وما يزال أهم إعلانات الأمم المتحدة وأبعدها أثراً ، فقد شكّل مصدر إلهام لجميع الجهود من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان ، ومن مميزاته أيضاً أنه إعلان لمبادئ اعتبرتها الأمم المتحدة هدفاً مثالياً ترمي إليه في توجيه تشريعها وفي التدرج نحو تحقيقه . يتألف الإعلان من ديباجة و(٣٠) مادة تحدد حقوق الإنسان وحرياته الأساسية لجميع الرجال والنساء في أي مكان في العالم دون تمييز .

اشتمل الإعلان على العديد من المبادئ والقواعد القانونية التي تضمن حقوق وحريات الإنسان ، فقد ورد في ديباجته " ضرورة الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية والثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم ".

ونصّت المادة الأولى من الإعلان على أنه : " يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإخاء " .

وأكدت المادة السابعة من الإعلان على ما يلي : " الناسُ جميعًا سواءٌ أمام القانون، وهم يتساوون في حقِّ التمتُّع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حقِّ التمتُّع بالحماية من أيِّ تمييز ينتهك هذا الإعلانَ ومن أيِّ تحريض على مثل هذا التمييز " .

---

١. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان—وثيقة تاريخية هامة في تاريخ حقوق الإنسان—صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، واعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم. وهو يحدد،و للمرة الأولى، حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالميا. وترجمت تلك الحقوق إلى 500 لغة من لغات العالم.

وتضمنت المادة (23) من ذات الإعلان على حق الأشخاص في الحصول على فرص عمل :

"(1) لكلِّ شخص حقُّ العمل، وفي حرِّية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.

(2) لجميع الأفراد، دون أيِّ تمييز، الحقُّ في أجرٍ متساوٍ على العمل المتساوي.
(3) لكلِّ فرد يعمل حقٌّ في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وتُستكمَل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
(٤) لكلِّ شخص حقُّ إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. "

ويستفاد من النص السابق أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نص صراحة على ضرورة المساواة

في الحصول على الحق بالعمل للناس كافة ، وحرية الشخص في اختيار عمله ، في ظل شروط عمل مرضية بالإضافة إلى الحماية من البطالة ، دون أي تمييز بين الإنسان السليم أو الشخص ذي الإعاقة .

ويستمر الإعلان في تأكيده على المساواة في الحقوق بين الناس كافة ويظهر ذلك من خلال النصوص التالية :

المادة (24) : " لكلِّ شخص حقٌّ في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصًا في تحديد معقول لساعات

العمل وفي إجازات دورية مأجورة . "

كما نصّت المادة (25) من ذات الإعلان في فقرتها الأولى على : " لكلِّ شخص حقٌّ في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصَّةً على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحقُّ في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمُّل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه."

ان النصين السابقين هما امتداد لحق الأشخاص في الحصول على فرص عمل بالتساوي دون أن يكون لأي إنسان تمييز على الآخر ، ومثل هذه القواعد الواردة في الإعلان العالمي والتي تؤكد على حقوق الإنسان وحرياته الأساسيه تعتبر جزءاً لا يتجزأ من القانون الدولي العام ، فهي بالتالي قواعد قانونية ملزمة ولا يجوز مخالفتها .

ثانياً : الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً 1971م [١]

مع تزايد أعداد المعاقين في العالم بشكل ملحوظ وكبير خاصة في الآونة الأخيرة من عصرنا الحديث وبعد حدوث الكثير من التغيرات في الحياة وتفشي العوامل الصحية التي تصيب الأم الحامل قبل وأثناء الولادة والمسببة للإعاقة ، برز هنا الاهتمام الكبير بفئات المعاقين على كافة المستويات ، وتعاظمت نسبة المعاقين في العالم اليوم . وقد حرص المجتمع الدولي والمنظمات العالمية ومنظمات حقوق الإنسان على مواجهة هذه المشكلة المتنامية بأن يأخذ المعوق نصيبه من الرعاية والاهتمام والحقوق والواجبات ، فأصدرت الأمم المتحدة إعلان حقوق الأشخاص المتخلفين عقلياً لعام ١٩٧١م، وإعلان حقوق الأشخاص المعاقين لعام ١٩٧٥م .

ثم بدأت الحركات تتنامى وتتسارع إلى أن زاد الاهتماد وأصبح موجهاً إلى الأشخاص ذوي الإعاقة مباشرةً، وإلى التأكيد على حقوقهم وحرياتهم وحمايتها ، فقد أكّد الإعلان الذي تبنته الأمم المتحدة لعام ١٩٧١ م والمتعلق بحقوق المتخلفين عقلياً على أن تضع الدول نصب عينيها ضرورة مساعدة الأشخاص المتخلفين عقليا والعمل على تنمية قدراتهم وتيسير اندماجهم، مؤكداً أن للمتخلف عقليا ما لسائر البشر من حقوق.

ان إعلان ١٩٧١م يتألف من ديباجة و(٧) مواد ، ويؤكد أن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق بتيسير اندماجهم في مجتمعاتهم واتخاذ كافة السبل لتحقيق هذه الغاية ، وان له الحق في الرعاية والعلاج والتدريب والتأهيل والتعليم والتوجيه بما يلزم لتنمية قدراته وطاقاته هذا حسبما جاء في مادته الثانية . بالإضافة إلى حقه في التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشي لائق وحقه في العمل ، ذلك بجانب حقه في الإقامة مع أسرته وحقه في التقاضي وحمايته من الاستغلال الحق بالرعاية والعلاج والتدريب والتأهيل والتعليم والتوجيه بما يلزم لتنمية قدراته وطاقاته. وحقه في التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشي لائق وحقه في العمل ، ذلك إلى جانب حقه في حمايته من الاستغلال.

وترى الباحثة أن هذا الإعلان يؤكد على ضرورة تمتع المعاق عقلياً في أوسع حدود الإمكان بنفس حقوق الكائنات البشرية الأخرى ، فإن عجز المعاق عن الممارسة الفعلية لحقوقه لا يعتبر سبباً لأن يحرم منها ، بل يجب حمايته من الاستغلال ومن أي شكل من أشكال التجاوز احتراماً

---

١ . اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2856(د-26) المؤرخ في 20 كانون الأول / ديسمبر 1971 ، ويتألف الإعلان من ديباجة و(7) مواد ، ويشجع هذا الإعلان على رفع مستويات المعيشة وتحقيق العمالة الكاملة وتهيئة ظروف تتيح التقدم والنماء في الميدان الاقتصادي الاجتماعي .

لإنسانيته وكرامته البشرية والذي يعد بمثابة الأساس الذي اعتمدت عليه أغلب تشريعات دول العالم في تكريس حقوق المعوقين .

ثالثاً: الإعلان الخاص بحقوق المعوقين 1975م[1]

كان الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً قد شكّل نواة لصياغة هذا الإعلان الذي تناول حقوق ذوي الإعاقة بغض النظر عن نوع الإعاقة في ديباجة و (13) مادة . ودعت الجمعية العامة من خلال هذا الإعلان إلى العمل على الصعيدين القومي والدولي كي يصبح هذا الإعلان أساساً مشتركاً لحماية هذه الحقوق ، ومرجعاً موحداً لذلك .

ويؤكد الإعلان على مجموع الحقوق الأساسية التي للمعوقين الحق في ممارستها دون أدنى تمييز بسبب الإعاقة . حيث يؤكد على حق المعوق بالتمتع بكامل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يتمتع بها سواه من البشر وبلا أي تمييز ، والحق في احترام كرامته الإنسانية . كما وأكّد على حقّه في الحماية من الاستغلال ، وحقّه في العلاج الطبي والاجتماعي والتعليم ، وفي التدريب والتأهيل المهنيين وخدمات التوظيف والمساعدة وغيرها من الخدمات التي تنمّي قدراته ومهاراته بالشكل الذي يعجّل بعملية دمجه في المجتمع . كما ينص الإعلان على حق ذي الإعاقة في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشي لائق ، وفي الحصول على عمل والاحتفاظ به أو في مزاولة مهنة مفيدة ومربحة ومجزية ، وحقه في الانتماء إلى نقابات العمال .

وترى الباحثة أن المجتمع الدولي قد أدرك بأنه لذوي الاحتياجات الخاصة حاجات لابد من تلبيتها، وحقوقاً لا بد من مراعاتها ، وأن لذي الإعاقة حق التمتع بالحقوق الأساسية التي تكون للمواطنين من هم في سنه ، الأمر الذي يعني أولا وقبل كل شيء أن له الحق في التمتع بحياة لائقة ، تكون طبيعية وغنيّة قدر المستطاع دون أي تفرقة وتمييز .

---

1 . اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 3447 (د-30) المؤرخ في 9 كانون الأول / ديسمبر، 1975،ويتألف هذا الإعلان من ديباجة و(13) مادة ، ويؤكد هذا الإعلان على إيمانه بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية ، وبمبادئ السلم وكرامة الشخص البشري وقيمته والعدالة الاجتماعية التي أشار إليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان ، وإعلان حقوق الطفل ، والإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً ، وكذلك المعايير التي سبق إقرارها للتقدم الاجتماعي في دساتير واتفاقيات وتوصيات وقرارات منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ومنظمة الصحة العالمية ومؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة .

رابعاً: برنامج العمل العالمي للمعاقين 1982م [١]

أولت الأمم المتحدة اهتماماً واضحاً بالأشخاص من ذوي الإعاقة ، الأمر الذي منح بعداً عالمياً لحماية حقوقهم ، فاعتبرت الأمم المتحدة عام1981م أنه عاماً دولياً لذوي الإعاقة ، كما سمّت العقد الممتد من ١981م – 1991م عقداً دولياً للمعاقين . ومن بعد ذلك تبنّت برنامج العمل العالمي للمعاقين في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 م ، الذي بدوره نظّم ثلاثة مجالات أساسية بشأن ذوي الإعاقة هي الوقاية ، وإعادة التأهيل ، وتحقيق تكافؤ الفرص لذوي الإعاقة.

تتمثل استراتيجية برنامج العمل العالمي للمعاقين فيما يتعلق بالوقاية هي بتفادي الحرب وتحسين الأحوال التعليمية والاقتصادية والاجتماعية لأكثر الفئات تضرراً ، والأخذ بتدابير علاجية محددة عن طريق تحسين الممارسات التغذوية ، وتحسين الخدمات الصحية واكتشاف العلة وتشخيصها في وقت مبكر والرعاية في فترة ما قبل الولادة وبعدها ، ومكافحة التلوث البيئي واستخدام واساءة استخدام العقاقير والكحول ، وينبغي اتخاذ تدابير لاكتشاف أمراض وعلامات الاعتلال في أبكر وقت ممكن ، على أن تتبعه فوراً التدابير العلاجية اللازمة ، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض حالات العجز ، أو على الأقل إلى تخفيضات كبيرة في حدته ويمكن أن يحول في الغالب دون تحوله إلى حالة دائمة .[٢]

أمّا بالنسبة لاستراتيجية البرنامج فيما يتعلّق بإعادة التأهيل فإنها تتمثل بالتالي :

أ . الكشف والعلاج والتشخيص في وقت مبكر .

ب . الرعاية الطبية والعلاج .

ج . التدريب على أنشطة الرعاية الذاتية ، مع توفير المعدات اللازمة حسب الحاجة .

د . توفير المعدات التقنية والمعينات على الحركة وغيرها .

هـ . خدمات إعادة التأهيل المهني ، والتدريب المهني ، والالتحاق بالوظائف المحمية .

---

١ . هو إحدى النتائج الرئيسية للسنة الدولية للمعاقين ، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 بقرارها 52/37 ، ويمثل برنامج العمل العالمي استراتيجية عالمية لتعزيز الوقاية من الإعاقة ، وتحسين التأهيل ، وتحقيق تكافؤ الفرص ، وهي متعلقة بالمشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والتنمية الوطنية ، ويشدد برنامج العمل العالمي أيضاً على الحاجة إلى تناول الإعاقة من منظور حقوق الإنسان .

٢ . الأمم المتحدة ، الجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، البند 89 من جدول الأعمال المؤقتة ، برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين ، تقرير الأمين العام ، (دال) الوقاية ، المادة 13 البند أ ، ب ، المادة

وأخيراً ، وبالنسبة لاستراتيجية البرنـامج فيمـا يتعلّق بتكـافؤ الفرص ، فتتمثل بأنـه يتوجـب علـى المجتمعات تحديد وإزالة الحواجز التـي تحـول دون مشـاركة ذوي الإعاقـة مشـاركة كاملـة ، لذلك يجب تعليمهم في المدارس العادية وأن يتم تشغيلهم في الوظائف القائمة على المنافسة الحرّة ، وأن يتم اسكانهم فـي المسـاكن المتاحـة للمـواطنين عمومـاً . ولا ينطبـق ذلك علـى الحكومـات فقط ، إذ ينبغي لكل شخص مسؤول عن مؤسسـة أن يجعلهـا بمتنـاول الأشـخاص المعـوقين ، وينطبـق ذلـك على الوكالات العامة من مختلف المستويات ، وعلى المنظمات غير الحكومية ، وعلـى الشـركات وعلى الأفراد ، كما ينطبق أيضـاً علـى الهيئـات الدوليـة .[1] كمـا يحـدد تسـاوي الفرص علـى أنـه : طريقة وضـع النظـام العـالمي للمجتمـع فـي متنـاول الجميـع ، ويشـمل هذا النظـام ، البيئـة الطبيعيـة والثقافيـة والإِسـكان والنقـل والخـدمات الاجتماعيـة والصـحية وفـرص التعلـيم والعمـل ، والحيـاة الثقافية والاجتماعية ، بما فيها المرافق الطبيعية والترفيهية .[2]

ان برنـامج العمل العــالمي للمعــاقين لعــام ١٩٨٢م قد اشار بصورة واضحة إلى الدفاع عــن الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل على تحقيق مطالبهم بتحسين واقع الخدمات المقدمة لهم وتعريـف الدول بأهمية المعاق كعنصر بشري قادرعلى الانتاج ، وشعور المعـاق بترابط أسـري بينـه وبين أعضاء اسرته ومجتمعه له تأثيرات ايجابية كبيرة ، وان للمجتمع الدولي والمنظمات العالمية والحكومات والمؤسسات الاهلية دوراً في العمـــــل على تنشيط حياته الاجتماعية ومساعدته على اكتساب انماط سلوكية متعددة ومعارف متجددة لتزيد مـــن انتمائـــه لمجتمعـــه الذي له فيه حقوق وعليه التزامات .[3]

كذلك أشار برنـامج العمل علـى دور صندوق الأمم المتحدة للتبرعــات لحـــالات العجــز وتشجيع الدول والمنظمات الحكومية وغير الحكومية المعنية والقطاع الخاص على مواصلة دعمــه بهدف تعزيز قدرته على دعم الأنشطة المحفزة من اجل تحقيق الوقاية مـن الإعاقـة، وتأهيـل الأشخاص المعاقين ودمجهم في مجتمعاتهم.[4]

---

١ . الأمم المتحدة ، الجمعية العامة ، الدورة السابعة والثلاثون ، البند 89 من جدول الأعمال المؤقتة ، برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين ، تقرير الأمين العام ، المواد (22 ، 23)

٢ Oreilly , Arthur(2007) , the right to decent work of persons with disabilities , previous refrence , p 23 .

٣ . الشقراوي ، علي (2016) ، المرجع السابق ص 15 ، 16

4 . تقرير اللجنة الاستشارية للسنة الدولية للمعاقين عن دورتها الرابعة ، المعقودة وفقاً للفقرة 5 من قرار الجمعية العامة 36/77 المؤرخ في 8 كانون الأول /ديسمبر 1981 م ، ص ٧٨

ثم أصدرت الجمعية العامة قرارها رقم (53) الصادر في 16 كـانون الاول / ديـسمبر 19٨١ بدورتها 37 في جلستها العامة رقم (90) ، بخصوص تنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين. [١]

ولقد تضمن هذا القرار اعلان الفترة من١981 -١٩٩١ عقدا للأمـم المتحـدة للمعـوقين واعتبار ذلك خطة طويلة الاجل للعمل[٢] . كما طلبت الجمعية العامة في هذا القرار مـن الـدول الاعضاء تنفيذ ما يأتي: [٣]

- وضع خطط لتحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين ، فضلاً عن الوقاية إعادة التأهيل .

- وضع السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بالمعوقين.

- إعلان يوم وطني للمعوقين.

- اعطاء اولوية أعلى لتنمية الموارد البشرية، وخاصة في مجالات الوقاية من العجز واعادة التأهيل ولزيادة تكافؤ الفرص والمشاركة للمعوقين.

كما طلب القرار من الأمين العام للأمم المتحدة تقديم المساعدة الممكنة في التنفيـذ المبكـر لبرنـامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين ، وتقديم خدماته الاستشارية إلى الدول الأعضاء ، وتكوين فرق عمل مشتركة بين المنظمات والوكالات في مجالات الوقاية من العجز وإعادة التأهيل ولزيادة تكافؤ الفرص للمعاقين ، فضلاً عن تقديم تقريراً إلى الجمعية العامة بشأن تنفيذ هذا البرنـامج . [٤]

قدّم الأمين العام للأمم المتحدة تقريراً عملا بقرار الجمعية العامة رقم 48/99 المؤرخ في 20 كانون الأول / ديسمبر 1993 ، الذي طلب إلى الأمين العام أن يستمر بإيلاء أولوية أعلى لقضايا الإعاقة في برامج عمل منظومة الأمم المتحدة، وأن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين ، ودورة عن التطورات ذات الصلة في المنطقة ، وتضمن التقرير وضع خطة عمل لتنفيذ الاستراتيجية الطويلة الأجل وزيادة تنفيذ برنامج العمل العالمي فيما يتعلق بذوي

---

1 . قرار الجمعية العامة رقم (53) الصادر في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 بدورتها 37 في جلستها العامة رقم (90) المعنون (برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين) .

٢ . المادة (11) من قرار الجمعية العامة رقم 53 الصادر في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 .

٣. المواد (2، 10، 12 ،13) من قرار الجمعية العامة رقم 53 الصادر في 3 كانون الأول/ ديسمبر 1982 .

٤ . المواد (4 ، 6 ، 17) من قرار الجمعية العامة رقم 53 الصادر في 3 كانون الأول / ديسمبر 1982 .

الإعاقة، ووضع مشروع لخطة العمل الذي طلبته الجمعية العامة وطلبه أيضاً قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم 30 الصادر في 27 تموز / يوليه ١٩٩٣ . [١]

وعملاً بقرار الجمعية العامة رقم 47/88 المؤرخ في 16 كانون الأول / ديسمبر 1992، وجه اهتمام خاص إلى تنمية القدرات الوطنية في البلدان النامية لدعم البرامج الخاصة بالإعاقة تنفيذاً للأهداف الإنمائية لبرنامج العمل العالمي فيما يتعلق بالأشخاص المعاقين ، وكان من يقوم بهذا الدعم هو" صندوق الأمم المتحدة التطوعي للإعاقة " . [٢]

وترى الباحثة أن برنامج العمل العالمي للمعاقين قد تضمن نهجاً شاملاً حول القضايا المتعلقة بذوي الإعاقة ، حيث يتناول جميع نواحي العجز ويقدم مبادئ توجيهيه أساسية للعمل ، لأن الهدف الأساسي من هذا البرنامج هو تعزيز التدابير الفعّالة للوقاية من العجز ، وإعادة التأهيل ، وتحقيق هدفي السنة الدولية للمعاقين وهما " المشاركة الكاملة والمساواة " ، وهذا يعني اتاحة فرص متكافئة مع الفرص التي تتاح للجميع لتحسين أحوالهم المعيشية دون أدنى تمييز .

---

١. “implementation of the world programme of action concerning disabled persons” , united nations, general assembly,forty nine session, agenda item 95 , , introduction/1 .

٢. “implementation of the world programme of action concerning disabled persons”, previous refrence, part 5, article 38.

خامساً: القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين 1993[١]

وضعت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين بالاستناد الى التجارب المكتسبة أثناء عقد الأمم المتحدة للمعوقين ويشكل كل من الشرعة الدولية لحقوق الإنسان التي تتكون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولـي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية فضلا عن برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين، الأساس السياسي والأخلاقي لهذه القواعد.[٢] والغرض من هذه القواعد هو أن تكفل للأشخاص المعوقين، فتيات وفتيانا ونساء ورجالا، بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم، إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات. ولا تزال توجد في كل مجتمعات العالم عقبات تمنع الأشخاص المعوقين من ممارسة حقوقهم وحرياتهم وتجعل من الصعب عليهم أن يشاركوا مشاركة كاملة في أنشطة مجتمعاتهم. وتقع على عاتق الدول مسؤولية اتخاذ الاجراءات اللازمة لإزالة هذه العقبات. وينبغي للأشخاص المعوقين ومنظماتهم أن يؤدوا دوراً نشطاً كشركاء في هذه العملية. ويشكل تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين مساهمة أساسية في الجهود العامة المبذولة على صعيد العالم لتعبئة الموارد البشرية. وقد يلزم توجيه اهتمام خاص الى فئات مثل النساء والأطفال والمسنين والفقراء والعمال المهاجرين وذوي العجز المزدوج أو المتعدد والسكان الأصليين والأقليات ، بالاضافة الى عدد كبير من اللاجئين المعوقين الذين لديهم احتياجات خاصة تستلزم الاهتمام .[٣]

وتعتبرالقواعد الموحدة من أكثر الضمانات أهمية لحصول المعاقين على حقوقهم كون هذه القواعد أقرت بعد عدة صكوك بشأن المعاقين، ومن ثم فأغلب المسائل التـي لـم تناقشها تلـك الصكوك قد تم أدراجها في هذه القواعد، والتي تتكون من (22) قاعدة اكدت علـى الوقايـة مـن الإعاقة وإعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة .[٤]

---

١ . في ضوء مداولات الجمعية العامة، وافق المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، في دورته العادية الأولى لعام ، على تركيز الاهتمام على صوغ صك دولي من نوع مختلف. وأذن المجلس للجنة التنمية الاجتماعية بموجب قراره 1990/26 المؤرخ 24 أيار/مايو1990 أن تنظر، في دورتها الثانية والثلاثين، في إنشاء فريق عامل مخصص مفتوح العضوية يتكون من خبراء حكوميين ويمول من التبرعات، لوضع قواعد موحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين من الأطفال والشباب والكبار، وذلك بالتعاون الوثيق مع الوكالات المتخصصة وغيرها من الهيئات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية، ولاسيما منظمات المعوقين. كما طلب المجلس الى اللجنة أن تعمد الى وضع نص تلك القواعد فى صيغته النهائية لكي ينظر فيه المجلس فى عام 1993، وليقدم الى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والأربعين

٢ . القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين ، قرار اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والأربعون ، 20 كانون الأول / ديسمبر 1993 ، تحت بند الغرض من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين ومضمون هذه القواعد ، المادة 13

٣ . القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين ، المرجع السابق ، المادة 15

4. الشقراوي ، علي (2016)، الأساس القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، مرجع سابق ، ص 20

وضعت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين شروطاً مسبقة لتحقيق المساواة في المشاركة ومن أهم هذه الشروط :

التوعية : وذلك بأن تتخذ الدول الاجراءات اللازمة لتوعية المجتمع بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم واحتياجاتهم وإمكانياتهم ومساهماتهم بكونهم مواطنون لهم نفس الحقوق التي للآخرين وعليهم نفس التزاماتهم ، فتبرر بذلك التدابير الرامية الى إزالة العقبات التي تحول دون المشاركة الكاملة .

الرعاية الطبية : وذلك بأن تكفل الدول تزويد ذوي الإعاقة بالرعاية الطبية الفعّالة ، والكشف المبكر عن العاهات وتقييمها ومعالجتها ، وضمان حصول ذوي الإعاقة خاصة الرضع والأطفال على رعاية طبية من نفس المستوى الذي يحصل عليه سائر أفراد المجتمع . وأن تضمن الدول حصول ذوي الإعاقة على أي علاج منتظم أو أدوية قد يحتاجون إليها في الحفاظ على مستوى أدائهم أو تحسينه .

إعادة التأهيل : ينبغي للدول أن تكفل توفير خدمات إعادة التأهيل للأشخاص المعوقين لكي يتسنى لهم بلوغ مستوى أمثل في استقلالهم وأدائهم والحفاظ عليه ، كما ينبغي أن تضع الدول برامج إعادة تأهيل وطنية لجميع فئات المعوقين. وينبغي أن يستند، في إعداد هذه البرامج، الى الاحتياجات الفعلية للمعوقين والى مبدأي المشاركة والمساواة الكاملتين. ويجب إتاحة إعادة التأهيل لجميع المعوقين الذين يحتاجون إليها، ومنهم ذوو العجز الشديد و/أو المتعدد. ينبغي أن تكون جميع خدمات إعادة التأهيل متاحة في المجتمع المحلي الذي يعيش فيه الشخص المعوق. بيد أنه يجوز، في بعض الحالات، من أجل بلوغ هدف تدريبي معين، تنظيم دورات إعادة تأهيل خاصة لفترات محدودة في مؤسسات داخلية.

ولا بد ان نتساءل فيما اذا كانت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين بوصفها ضمانات لحقوق المعاقين كافية ام لا ؟ فعلى الرغم من أهمية هذه القواعد في مجال حقوق المعاقين الا انها تبقى غير كافية، إذ يشير الواقع العملي على انه لا يزال ذوي الإعاقة يعانون من تحديات تعيق ممارساتهم لحقوقهم وادائهم لواجباتهم .

الفرق الرئيسي بين الاتفاقية والقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للاشخاص المعوقين، هو حول الإنفاذ القانوني. الاتفاقية هي صك ملزم قانونا، وهذا يعني أن البلدان التي تصدق على الاتفاقية لديها التزامات معينة ، أما القواعد الموحدة فهي تقدم التوجيه، وهذا يعني أن البلدان لا

تمتثل لذلك. كل من الصكوك لديها هيئة الرصد، ومجموعة من الخبراء في مجال الإعاقة لمراقبة مسار كيفية التقدم المحرز للبلدان في التنفيذ .[1]

وبخلاصة ما سبق فإنني أرى أنه وعند استقراء نصوص المواثيق والإعلانات الدولية المنبثقة عن الأمم المتحدة المتعلقة بشؤون ذوي الإعاقة أنها تستند إلى ثلاثة مبادئ:

_ الحقوق العامة للإنسان .

_ حرياته الأساسية .

_ مبادئ السلام .

الحقوق العامة للإنسان: أكدت المواثيق على ضرورة تمتع المعوق بحقوقه العامة كغيره من الناس الأسوياء دون أن يكون هناك أي اعتبار للجنس ، أو اللغة ، أو العرق ، أو الدين ، أو اللون ، أو العنصر ، أو الرأي السياسي ، أو الأصل الوطني ، ودون أي تفرقة بين الرجال والنساء .

أمّا فيما يتعلق بالحريات الأساسية : فقد أكدت المواثيق والاعلانات الدولية على تمتع المعوق كغيره من البشر بالحقوق المدنية والسياسية ، فله حرية التنقل واختيار محل اقامته ، وله أن يتزوج عن رضا كامل لا اكراه فيه ، كما له حرية التفكير والضمير والدين والرأي والتعبير ، حرية المشاركة السياسية ، وكل ما لغيره من حريات تكون له بنفس الكم والنوع ، بتوفير الظروف اللازمة لتنمية القدرات البدنية والنفسية والأخلاقية للإنسان المعوق إلى أقصى حد ممكن.

وأخيراً ، وبالنسبة لمبادئ السلام فجميع بنود المواثيق والاعلانات الدولية التي تضمن حقوق الأفراد العامة وحرياتهم الأساسية كلها ترمي إلى تحقيق السلام الداخلي والخارجي للمجتمعات ؛ لضمان حقوق الناس في العيش الكريم الهادئ .وبالتالي فإن جميع ما سبق يؤكد على أن للمعاق حق أساسي في أن تحترم كرامته الانسانية ، ولهم مهما كان مصدر وجود الإعاقة لديهم ما لغيرهم ، وهو ما يعني بصفة عامة أن يتمتع بحياة لائقة أقرب ما تكون إلى الحياة الطبيعية ، بل له الحق بإعادة تأهيله مهنياً وفي تقديم المساعدات والإرشادات التي تضمن له توظيف قدراته ومؤهلاته وتسرع ادماجه بمجتمعه .

---

١. عبد الجواد ، منى (٢٠١٣) ، أسئلة متكررة حول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، الدوحة : بحوث ودراسات منظمة التأهيل الدولي ، السؤال الثاني : " ما هو الفرق بين اتفاقية حقوق الأشخاص المعوقين والقواعد الموحدة؟ " ، ص ٣٣

المبحث الثاني

القواعد الخاصة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمواثيق الدولية

مما لا شك فيه أن العمل وسيلة من أهم الوسائل للعيش والنشاط في الحياة الاجتماعية ، ووسيلة ضرورية في عمارة المجتمعات وتنمية الإنتاج والتقدم ، وقضاء لحاجات الإنسان وحاجات المجتمع بشكل عام ، كما وأكدت الدساتيرعلى الحق في العمل وكذلك اعتبرته القوانين الوضعية من الحقوق الأساسية لكل فرد ، وهو واجب مقدّس يكفل لذوي الإعاقة الناحية الاقتصادية ولا يجعلهم يعتمدون في معاشهم على غيرهم ، بل يزرع الثقة بأنفسهم ، وكذلك يصقل مواهبهم بممارسة العمل المناسب لهم ، فلهم الحق بالعمل وحسب قدراتهم ليكفلوا لحياتهم المستوى اللائق مادياً واجتماعياً . [١]

كما أن العمل في الإسلام سنة الحياة وطريق السعادة في الدنيا والآخرة ،فقال صلى الله عليه وسلم : " ما أكل أحداً طعاما قط خيراً من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من غل يده ".[٢]

ولأن لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته بدلاً من أن يكن عالة على أسرته ومجتمعه فلابد من توفير فرص عمل كافية ومناسبة لهذه الفئة سعياً بها لأن تكون سبباً لتطوير أنفسهم بدايةً ومن ثم تطوير مجتمعاتهم ، بل أن المعوق باستطاعته أن يقوم بما يقوم به الشخص العادي بنفس المهارة والقدرة في بعض الوظائف التي تقتضي استخدام بعض القوى التي ممكن أن تكن سليمة عند الشخص ذي الإعاقة. وترى الباحثة أن الواقع الذي نعيشه غير ذلك ؛ فعلى الرغم من المناداة بالمساواة في حقوق الشخص المعاق وغيره من باقي البشر دون أي تمييز إلاّ أنه لا تطبيق لذلك خاصة حقهم بالعمل فدائماً ما ينظر إليهم نظرة نقص وشك في قدراتهم . وفي هذا المبحث سأتكلم عن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك في المطلب الأول من هذا المبحث ، أما المبطلب الثاني يتناول حق ذوي الإعاقة بالعمل وفقاً لأحكام منظمات العمل .

---

١ . الجالودي ، عبدالله (٢٠١٤) ، **حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل** ، رسالة ماجستير لم تنشر بعد ، جامعة جرش ، الأردن ، ص٧١

٢ . البخاري ، أبو عبدالله محمد بن اسماعيل ، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله وسننه وأيامه ، كتاب البيوع ، باب كسب الرجل وعمله بيده ، المجلد ٢ ، ص٩

المطلب الأول

الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة [١]

وكما لاحظنا مما سبق ذكره أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كانت متناثرة ، ولتسليط الضوء على هذه الفئة من المجتمع التي لا تقل أهمية عن غيرها ، ولإدخال حقوقهم - لا سيما الأساسية منها- حيّز التنفيذ ، كحقهم في الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم ويراعي حالاتهم، استمرت الجهود المبذولة من الأمم المتحدة ، إلى أن أسفرت عن إنشاء لجنة لوضع اتفاقية دولية شاملة لحقوق المعوقين عام ٢٠٠١م ، حتى تبلورت هذه الجهود بوضع مسودة للاتفاقية الخاصة بحقوق المعوقين عام ٢٠٠٤ م [٢] ، وفي عام ٢٠٠٦ أثمرت هذه الجهود بوضع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة [٣] وكان الغرض الأساسي من هذه الاتفاقية هو تعزيز وحماية تمتع المعاقين تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق وحريات الإنسان الأساسية[٤].

ان هذه الاتفاقية كانت رد المجتمع الدولي على التاريخ الطويل من التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة واستبعادهم وتجريدهم من انسانيتهم. كما انها اتفاقية تاريخية فتحت آفاقاً جديدة بطرق عديدة ، فقد كانت المفاوضات بشأنها أسرع مفاوضات تجري بشأن معاهدة لحقوق الانسان في التاريخ ، وأول معاهدة لحقوق الإنسان تعقد في القرن الحادي والعشرين. وجاءت هذه الاتفاقية نتيجة لثلاث سنوات من المفاوضات ، اشترك فيها المجتمع المدني والحكومات والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات الدولية . [٥]

---

١ . الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة ، اعتمدت في 13 ديسمبر 2006 وفتح باب التوقيع عليها في 30 مارس 2007 ، وبعد التصديق عليها من قبل 20 دولة دخلت حيز التنفيذ في 3 مايو 2008م.

٢. ليفين ، ليا (٢٠٠٩) ، حقوق الإنسان أسئلة وأجوبة ، إصدارات اليونسكو ، ترجمة علاء شبلي ، المغرب: مطبعة لون للتوزيع والنشر، ص ٦٨ .

٣ . اعتماد اللجنة المتخصصة بحقوق المعوقين مشروع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الدورة الثامنة في نيويورك، ١٤_٢٥ آب / أغسطس ٢٠٠٦ .

٤ . نصّت المادة 4 بالفقرة الرابعة من هذه الاتفاقية على أنه : " ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أي حكم يتيح على نحو أوفى إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة قد يرد في قانون دولة طرف أو في القانون الدولي المعمول به في تلك الدولة . ولا يجز فرض أو تقييد أو انتقاص لأي حق من حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها أو القائمة في أي دولة طرف في هذه الاتفاقية ، عملاً بقانون أو اتفاقية أو لائحة أو عرف بحجة أن هذه الاتفاقية لا تعترف بهذه الحقوق والحريات أو تعترف بها في نطاق أضيق .

٥. -Andrew Byrnes, Graham Edwards(2007) , **Disabilities From Exclusion to Equality** , Realizing the Rights of Persons with Disabilities ,Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol , printing : SRO-Kundig , Geneva ,Switzerland , p٣

وهي أول اتفاقية شاملة لحقوق الأنسان في القرن الحادي والعشرين يفتح باب توقيعها لمنظمات التكامل الإقليمي [١]، كما أنها تشكل تحولا في الموقف والنهج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة . وعكست هذه الاتفاقية التحول من نموذج التعامل الطبي مع الأشخاص ذوي الإعاقة الى نموذج التعامل الاجتماعي ، ومن مقاربة الشفقة إلى مقاربة حقوقية قانونية . [٢]

ولم يبدأ المجتمع الدولي في اعتبار الإعاقة عنصرا ضروريا في التنمية الناجحة فحسب، بل بدأ يدرك أيضا أن المعوقين استبعدوا أساسا حتى في إطار نظام القانون الدولي العام. وهناك بالفعل مجموعة واسعة من الوثائق الدولية غير الملزمة التي تعالج مواضيع متعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة عندما كانت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تنظر في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ومع ذلك، فإن النهج الفلسفي للعديد من هذه الوثائق (لا سيما الإعلانات القديمة) لا يتفق مع مبدأ المساواة والإدماج المجتمعي الكامل للمعوقين، وطابعها غير الملزم يعني أنها نادراً ما تنفذها الحكومات . [٣] ندرة آليات الرصد لقياس تنفيذ هذه الوثائق، مع وجود قواعد الأمم المتحدة الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، التي لها مقرر خاص لرصد تنفيذها. وبالإضافة إلى ذلك، وعلى الرغم من أن القانون الدولي الملزم ينطبق دائما على الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة، فإن الحكومات وهيئات رصد المعاهدات لم تراع تاريخيا حالة الأشخاص ذوي الإعاقة والحواجز التي يواجهونها. على سبيل المثال ، التمتع الكامل بحقوق الإنسان الخاصة بهم. وقد تبين ذلك بتعمق دراسة أجراها مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان خلصت إلى أن المعوقين "غير مرئيين" في النظام الدولي لحقوق الإنسان مثلا. وأوصى التقرير بوضع اتفاقية

---

٦. نصت المادة (٤٤) من الاتفاقية على : ١ .يقصد بتعبير ''منظمة التكامل الإقليمي'' منظمة تشكلها الدول ذات السيادة في منطقة ما، وتنقل إليها الدول الأطراف فيها الاختصاص فيما يتعلق بالمسائل التي تحكمها هذه الاتفاقية. وتعلن تلك المنظمات، في صكوك إقرارها الرسمي أو انضمامها، نطاق اختصاصها فيما يتعلق بالمسائل التي تحكمها هذه الاتفاقية. وتبلغ الوديع فيما بعد بأي تعديل جوهري في نطاق اختصاصها.

١. تنطبق الإشارات في هذه الاتفاقية إلى ''الدول الأطراف'' على تلك المنظمات في حدود اختصاصها.
٢. ولأغراض الفقرة 1 من المادة 45 والفقرتين 2 و 3 من المادة 47، لا يعتد بأي صك تودعه منظمة للتكامل الإقليمي.
٣. تمارس منظمات التكامل الإقليمي، في الأمور التي تندرج ضمن نطاق اختصاصها، حقها في التصويت في مؤتمر الدول الأطراف، بعدد من الأصوات مساو لعدد دولها الأعضاء التي هي أطراف في هذه الاتفاقية. ولا تمارس تلك المنظمات حقها في التصويت إذا مارست أي دولة من الدول الأعضاء فيها حقها في التصويت، والعكس صحيح.

[2]. - Katherine Guernsey , Marco Nicoli and Alberto Ninio (2007), Convention on the Rights of Persons with Disabilities : Its Implementation And Relevance For The World Bank , p.8.

[3] . Gerard Quinn & Theresia Degener(2002) , “Human Rights Are for All: A Study on the Current Use and Future Potential of the UN Human Rights Instruments in the Context of Disability,” et al (study commissioned by the OHCHR), p 9

مواضيعية محددة من شأنه أن يساعد على توضيح التزامات الحكومات المتعلقة بالمعوقين، وأن يشجع أيضا تعميم مراعاة الإعاقة في جميع أنحاء نظام القانون الدولي العام . [1]

وبالتوازي مع هذه التطورات، تزايدت المناقشات حول أهمية حقوق الإنسان كأداة لتحقيق الأهداف الإنمائية الدولية، وتشمل مبادئ مثل المساءلة والتمكين والمشاركة وعدم التمييز والاهتمام بالمجموعات الضعيفة [2]. وبالنظر إلى التقاء هذه المجموعات المختلفة ، فإنه ليس من المستغرب أن يأتي المجتمع الدولي لرؤية اتفاقية من قبيل اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كأداة هامة للاستفادة من كل من ضمان المساواة الكاملة وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي تحقيق تشكيلة واسعة من أهداف التنمية . [3]

تضمنت هذه الاتفاقية ثمان مبادئ عامة تقدم توجيهات للدول والجهات الفاعلة الأخرى بشأن تفسير الاتفاقية وتنفيذها ، ومن هذه المبادئ : احترام كرامة الأشخاص واستقلالهم الذاتي ، عدم التمييز ، وكفالة مشاركة ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعّالة في المجتمع ، واحترام الفوارق وقبول الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية ، وتكافؤ الفرص ، والمساواة بين الرجل والمرأة ، وغير ذلك من المبادئ . وبينت المادة الرابعة من ذات الاتفاقية الالتزامات العامة التي تدعو كل دولة بأن تتخذ التدابير التشريعية والإدارية لإعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وإلغاء ما يتعارض مع نصوصها ، والقضاء على التمييز على أساس الإعاقة. [4]

تنطوي الاتفاقية على ثلاث واجبات متمايزة لجميع الدول الأطراف [5] :

[1] . Katherine Guernsey , Marco Nicoli and Alberto Ninio (2007), Convention On The Rights Of Persons With Disabilities : Its Implementation And Relevance For The World Bank , p3

[2] . Uvin , Peter (2004) , “Human Rights in Development: Rights based approaches” , USA , Random house for publishing , p 45 .

[3] . Katherine Guernsey , Marco Nicoli and Alberto Ninio (2007),the previous refrence , p 3

[4] نصت المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006م) بفقرتها الرابعة : " ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أي حكم يتيح على نوح أوفى إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة قد يرد في قانون دولة طرف أو في القانون الدولي المعمول به في تلك الدولة ، ولا يجوز فرض أي تقييد أو انتقاص لأي حق من حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها أو القائمة في أي دولة طرف في هذه الاتفاقية ، عملاً بقانون أو اتفاقية أو لائحة أو عرف بحجة أن هذه الاتفاقية لا تعترف بهذه الحقوق والحريات أو تعترف بها في نطاق أضيق ".

[5] . -Andrew Byrnes, Graham Edwards(2007) , Disability From Exclusion to Equality , previous refrence, p 18, 19.

الالتزام بالاحترام - يجب أن تمتنع الدول الأطراف عن التدخّل في تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم . فيجب مثلاً ، ألاّ تجري الدول الأطراف تجارب طبية على أشخاص ذوي إعاقة دون موافقتهم .

الالتزام بالحماية - يجب أن تمنع الدول الأطراف انتهاك هذه الحقوق من قبل طرف ثالث . فيجب أن تقضي الدول مثلاً ، من أرباب العمل في القطاع الخاص أن يوفروا ظروف عمل عادلة ومواتية للأشخاص ذوي الإعاقة ، بما في ذلك توفير ترتيبات تيسيرية معقولة .

الالتزام بالوفاء- يجب أن تتخذ الدول الأطراف التدابير اللازمة لضمان الإعمال التام لحقوق ذوي الإعاقة .

وتضمنت المادة (١٢) من الاتفاقية الاعتراف بالمعوقين كأشخاص على قدم المساواة مع الآخرين أمام القانون ، وبالتالي اقرار الدول بتمتع المعوقين بالأهلية القانونية على قدم المساواة مع الآخرين في جميع مناحي الحياة ،فقد دعت الدول الأطراف إلى اتخاذ التدابير اللازمة والملائمة لإعمال كافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية إعمالاً تاماً لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة دون أي تمييز من أي نوع على أساس الإعاقة .

تتيح العمالة حسبما ورد في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في (المادة ٢٧)[١] كثيراً من الفرص للمشاركة الاجتماعية ، من الاستقلال الاقتصادي إلى تكوين الأسرة ، إلى

---

١ . " تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ، على قدم المساواة مع الآخرين ، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين ويسهل انخراطهم فيهما .

وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه ، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم ، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة ، بما في ذلك سن التشريعات لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي[١]:

أ . حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة ، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل ، واستمرار العمل ، والتقدم الوظيفي ، وظروف العمل الآمنة والصحية .

ب . حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة ، على قدم المساواة مع الآخرين ، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة وظروف العمل المأمونة والصحية ، بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم .

ج . كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.

د . تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني و المهني ، وخدمات التوظيف ، والتدريب المهني المستمر .

هـ . تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه .

و . تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرّة ، وتكوين التعاونيات ، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة .

ز . تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام .

الشعور بالمساهمة في الاقتصاد الوطني . لكن الأشخاص ذوي الإعاقة في كل المجتمعات لم يندمجوا إندماجاً تاماً في سوق العمل . وترى الباحثة أن هذه المادة جاءت لتضع تنظيماً شاملاً وكاملاً لتشغيل الأشخاص المعاقين وإدماجهم عملياً في المجتمع ، وحق العمل هو الوسيلة التي تمكن ذي الإعاقة من أن ينجو من الفقر وحاجته للغير ، وهذا الحق منصوص عليه في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية ، مع العلم أن الوصول بالمعاقين إلى مرحلة التشغيل ودمجهم في قطاع العمل سواء الخاص أو العام ليس بالأمر السهل ، لأن ذلك يتطلب تعليماً وتأهيلاً مناسباً ، وتعديل ظروف العمل بما يتلائم مع قدرات الشخص المعاق ، إلاّ أن نتائج عملهم تفوق تكاليف تأهيلهم بل قد يساعدوا أيضاً في تنمية ودعم اقتصاد بلدانهم . لكن الواقع العملي يعكس غير ذلك فعلى الرغم من التأكيد على عملهم وعمالتهم إلاّ أنهم الأكثر تعرضاً للبطالة ، فقلّما يتم تعيينهم، بل ويتم معاملتهم معاملة مختلفة عن الأشخاص السليمين هذا وإن دلّ على شيء فإنه يدل على عدم ثقة المجتمع بقدراتهم.

فمعظمهم عاطلون عن العمل أو تثنيهم الإعاقة عن البحث جدياً عن عمل . ومن بين الأشخاص العاملين تدفع لهم أجور أقل من الحد الأدنى للأجور ويعملون بأقل من طاقتهم . وإن قلة المشاركة الاقتصادية هذه لها أثر كبير في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة ، لأنهم بذلك لا يستطيعون كسب مستوى معيشة لائق (٢٨) ولا العيش في المجتمع عيشاً مستقلاً (المادة ١٩).

كثير من البلدان تأخذ بنظام حصص من نوع ما لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، على الأقل في وظائف القطاع العام . وتتراوح هذه الحصص بين ٢ و ٧ بالمئة . وتنطبق نظم الحصص عادة على المؤسسات التي تتراوح بين المتوسطة والكبيرة ، وتفرض في العادة غرامات على المؤسسات التي لا تمتثل لقوانينها . وبينما لم تحسّن هذه الغرامات معدلات امتثال القوانين فإنها توفر أموالاً إضافية تنفق في الغالب على برامج ذات صلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة . [١]

ح . تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية ، والحوافز وغير ذلك من التدابير .

ط .كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

ي . تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

ك . تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي ، والاحتفاظ بالوظائف ، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة . وتكفل

الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية ، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين.

1. Andrew Byrnes, Graham Edwards (2007) , Disabilities From Exclusion to Equality, Realizing the Rights of Persons with Disabilities ,Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol , Geneva ,Switzerland ,P 79

ينبغي أن يتمتع العمال ذوي الإعاقة بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى العمل والاحتفاظ به والترقي فيه ، وأن يتفق العمل ، ما ان أمكن ذلك مع اختيارهم الشخصي وأن تراعى فيه لياقتهم الفردية لمثل هذا العمل . وتضم هذه العمالة وظائف في سوق العمل الحر وهي بمتناول غير المعوقين بحسب لياقتهم الفردية . أما بالنسبة إلى المعوقين الذين لا يناسبهم العمل في سوق الاستخدام الحر لأسباب متعلقة بخيارهم أو لياقتهم ، فتتوفر أشكال بديلة من العمالة المحمية [١] أو المدعومة [٢]. وتتعدد هذه الخيارات في الدول ، وهي رهن بعوامل مثل التقاليد والثقافة وعوامل اقتصادية واجتماعية وظروف سوق العمل ، بما فيها منظمات الإعاقة . [٣]

ومما لاشك فيه ان اتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة تمثل تحولاً في طريقة تعامل المجتمعات مع المعاقين ، حيث يكون الشخص هو صاحب القرار الرئيسي في حياته بتمتعه بكافة الحقوق والواجبات التي يفرضها عليه القانون مع المشاركة الكاملة في صياغة وتنفيذ الخطط والسياسات التي تؤثر عليهم . [٤]

وترى الباحثة أنه ومن الناحية العملية ، يجب على الدول أن تضمن تقديم الأشخاص ذوي الإعاقة طلبات للحصول على وظائف إلى جانب الأشخاص الذين ليس لديهم إعاقة ، وحمايتهم من التمييز، واعطاءهم نفس الحقوق التي تعطى لغيرهم في مكان العمل ، وتكافؤ الفرص مع غيرهم في النهوض بحياتهم الوظيفية . ويمكن للحكومات ونقابات العمال والنقابات المهنية وأرباب العمل وممثلي الأشخاص ذوي الإعاقة أن يعملوا معاً لضمان الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص من ذوي الإعاقة في مجتمعاتهم.

المطلب الثاني

حماية حق العمل لذوي الإعاقة وفقاً لأحكام منظمات العمل

قضية الإعاقة هي قضية مجتمع بأكمله ، وتحتاج إلى اهتمام وتقدير من جميع المؤسسات والقطاعات العامة والخاصة للتقليل والحد من آثارها السلبية ، فاهتمام الدول العربية بحصول

---

٢ . تعني العمالة المحمية : العمل في مؤسسة أنشئت خصيصاً لاستخدام المعوقين وهي تتلقى تمويلاً خاصاً من الدولة .

٣ . ظهرت العمالة المدعومة في الولايات المتحدة كبديل عن برامج التأهيل التقليدية للمصابين بإعاقات بالغة . وتحددها القوانين واللوائح الوطنية على أنها عمل مأجور في منشآت متكاملة يترافق وخدمات دعم للمصابين بإعاقات بالغة .

٤ . Oreilly , Arthur(2007) , the right to decent work of persons with disabilities , previous refrence , p 49

١. الشقراوي ، علي (2016)، الأساس القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد الأول / السنة الثامنة ، ص ٢٦

الشخص المعوق على عمل ليس هدفاً بحد ذاته بقدر ما هو وسيلة للحفاظ على كرامته والارتقاء إلى مستوى يجعل منه شخصاً فعالاً منتجاً ومساهماً في التنمية الاقتصادية لوطنه .

يمكن لنا أن نطلق على اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية ، اسم " قانون العمل الدولي"، لأنها تعتبر الأداة والأسلوب والوثيقة السليمة التي يمكنها تحقيق أهداف ومقاصد كل من منظمتي العمل العربية والدولية والتي حددتها دساتير ومواثيق هاتين المنظمتين ، ومن أجل اقامة العدل الاجتماعي والسلام العالمي المبني على أساس من العدالة الاجتماعية.[١]

إن من أهم القواعد التي تتبناها المفاهيم الجديدة والمستحدثة في مجالات دراسات التنمية والتي من أهم اهتماماتها الطاقة البشرية وتحويلها إلى طاقة إيجابية ومنتجة بقدر الإمكان ، هي أنه بدلاً من أن نتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة أنهم مشاكل يجب حلّها ، إعطائهم فرصة ليتمكنوا من المشاركة في المجتمع وتنميته وتطويره كأفراد نشطين ، ومن ثم يتم احتوائهم داخل إطار الطاقة البشرية المنتجة . وسأتناول في هذا المطلب الحديث عن حق العمل لذوي الإعاقة وفقاً لأحكام منظمات العمل من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول : منظمة العمل الدولية.

الفرع الثاني : منظمة العمل العربية.

[١] . بيطار ، إلياس (١٩٩٣) ، معايير العمل العربية والدولية ، القاهرة : مطابع جامعة الدول العربية ، ص 37.

الفرع الأول

منظمة العمل الدولية [١]

أولاً : مهامها

تأسست منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ وهي أقدم وكالات منظومة الأمم المتحدة المتخصصة. تتمتع المنظمة ببينة ثلاثية وممثلين عن منظمات أصحاب العمل والعمّال الذين يضاهون من حيث صوتهم صوت حكومات الدول الأعضاء ال١٨١ فيساهمون في صياغة سياسات المنظمة وبرامجها من خلال المشاركة في مؤتمر العمل الدولي وعضوية مجلس الإدارة [٢].

ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والضنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة، وذلك مثّلا بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية ، وتنظيم عرض العمل ، ومكافحة البطالة ، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، وحماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم ،وحماية الأطفال والأحداث والنساء وكفالة معاش للشيخوخة و العجز ، وحماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم ، وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي ، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، وتنظيم التعليم المهني والتقني ، وغير ذلك من التدابير. [٣]

جاءت المنظمة لكي تجسّد رؤية الشروط الإنسانية العالمية للعمل كتعبير للعدالة الاجتماعية وشرط للسلام بين الأمم [٤]، لذلك نجدها اليوم قد قامت بدور جوهري في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية عبر العالم [٥] ، فلم يكن انشاؤها فكرة طارئة أو تقنين لقواعد دولية للعمل

---

[١] . هي منظمة تأسست في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى وتأثرت بعدد من التغييرات والإضطرابات على مدى عقود ثلاث، وتحولت إلى وكالة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة بعد نهاية الحرب العالمية الثانية و وبالضبط عام 1946،تعتمد على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية.وفي عام 1969، تلقت المنظمة جائزة نوبل للسلام لتحسين السلام بين الطبقات، والسعي العدالة للعاملين، وتوفير المساعدة التقنية للدول النامية الأخرى.

[2] . Oreilly , Arthur(2007) , the right to decent work of persons with disabilities , previous refrence , p13

[3] . Constitution of the International Labor Organization, preamble.

[4] . ILO: the International Labour Organization 1991-2009, Decent Work , ILO published ,2009 ,P3

[٥] . مقالة للمدير العام لمكتب العمل الدولي في ذكرى منظمة العمل الدولية التسعين بعنوان " العمل من أجل العدالة الاجتماعية " ، مجلة عالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، العدد ٦٤ ، نيسان ٢٠٠٩ ، المكتب الاقليمي للمنظمة ، بيروت ، ص ٤، ٥ .

، ولا مجرد محاولة للتوفيق بين التشريعات الوطنية ، ولكنه ضرورة لاستقرار المجتمع الدولي ونموه واضطراده في سلام وأمن ، وكضرورة لاستقرار الأوضاع الداخلية في الدول[١].

عنيت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بجملة من المهام الضرورية التي رسمها لها دستور المنظمة ومعاهدة فرساي التي أنشئت بموجبها ، كضرورة لتحقيق العدالة الاجتماعية التي كانت وما زالت الهدف الأسمى الذي تدور حوله جميع أهداف المنظمة ، وهي الصورة التي كانت قائمة في ذهن رواد المنظمة الأوائل وهو ما يعبر عنه (ألبرت توماس) أول مدير لمكتب العمل الدولي بقوله :"إن لمنظمة العمل الدولية مهمتين ، أولاهما إيجاد ظروف إنسانية للعمل في كل مكان ، وثانيهما خلق وتطبيق نظام للتشريع الدولي للعمل ، يتقيد بقيدين : سيادة كل دولة والظروف السائدة فيها. ".[٢]

وتبرز مهام منظمة العمل الدولية بما يلي :

أ . تحقيق العدالة الاجتماعية

إن من أهم الأهداف التي رسمت أبعادها منظمة العمل الدولية منذ نشوئها هي تأمين مصدر قانون دولي للعدالة الاجتماعية يتمثل في وضع قانون دولي للعمل ، يكون ملزماً لكافة الدول الأعضاء ، تأسيساً على مبدأ أن العمل ليس بسلعة ، وأن مراعاة شروط العمل وحقوق العمال الأساسية من شأنها أن تؤدي إلى تخفيف الفقر والضنك الذي تعاني منه الطبقة العاملة ، وبالتالي المساهمة في الحفاظ على السلام العالمي بمضمونه الاجتماعي . [٣]

ب . ضمان السلام العالمي

من الثابت أن العدالة الاجتماعية داخل الدولة تتحقق عندما تعتمد الدولة المنهج الحمائي للعمال من خلال تطبيق قواعد قانون العمل . ولتحقيق السلام العالمي يجب ضمان فرص المنافسة المتكافئة ، وحتى تكون المنافسة متكافئة ، يجب أن تكون كلفة عنصر العمل متقاربة بين الدول، وهذا لا يتحقق إلا بالتزام الدول بأحكام متقاربة في تشريعاتها الوطنية ، وهذا ما تسعى إليه منظمة العمل الدولية . [٤]

---

١. محمود ، محمود مسعد (١٩٧٦) ، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل ، الطبعة الأولى ، القاهرة : دار النهضة العربية ، ص ١٦ .

٢ . إلياس ، يوسف (٢٠٠٦) ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل ،عمان : دار وائل للنشر ، ص ١٤ .

٣ . فلاحة ، أمجد فريد (٢٠١١) ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير التشريعات العمالية ، رسالة ماجستير ، الجمهورية العربية السورية : جامعة حلب ، الجمهورية ، ص ٥٧ .

4 . إلياس ، يوسف (٢٠٠٦) ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل ،عمان : دار وائل للنشر ، ص ١٤ .

ج . العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية

يظهر دور منظمة العمل الدولية في تطوير تشريعات العمل عبر تقديم جميع سبل المساعدة للحكومات على صياغة التشريعات وتدوينها وتنقيحها ، ولا تقتصر هذه المساعدة على المسائل التقنية وتقديم الخبرة الواسعة في القوانين المقارنة الوطنية والدولية ، بل ترتكز على وضع مستويات دولية للعمل ، يتشارك الحكومات والعمال وأصحاب العمل في إقرارها ووضع مقترحاتها ، وإعداد اتفاقيات خاصة بأجور العمال ، وساعات العمل ، والحد الأدنى لسن العمال ، وسلامة العمال وتعويضهم عن إصابات العمل ، والحرية النقابية ، وتوفير الضمان الاجتماعي ، والقضاء على البطالة ، والأجر المتكافئ ، وغيرها والتي وصلت اليوم إلى (١٨٨) اتفاقية و (١٩٩) توصية دولية ، كانت الأساس القانوني الذي ارتكزت عليه معظم تشريعات العمل الوطنية في العالم . [١]

أما فيما يتعلق بهدف منظمة العمل الدولية هو حماية حقوق الإنسان في شخص العامل فهو يوجه جهوده نحو الفئة العاملة ويختص فقط بتلك الحقوق المتعلقة بها ، فهو يعمل على تأكيد احترام هذه الحقوق وتدعيم ما يتقرر منها . [٢] كما تهدف منظمة العمل الدولية على تأكيد والارتقاء بحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية في شخص العامل .[٣]

ثانياً : الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بذوي الإعاقة

تعرّف الاتفاقية بشكل عام في القانون الدولي بأنها : اتفاق بين شخصين أو أكثر من الأشخاص الدولية من شأنه أن ينشئ حقوقاً والتزامات متبادلة في ظل القانون الدولي العام . [٤]

بينما اتفاقيات العمل الدولية : هي معاهدات دولية يعتمدها مؤتمر العمل الدولي للمنظمة ، تلتزم بها الدول الأعضاء في حال تصديقها عليها بتطبيقها في القوانين والممارسات الوطنية .[٥]

وترى الباحثة أنه أهمية تعريف اتفاقيات العمل الدولية تأتي لأنها تنطوي على التزامات وآثار قانونية متعددة تنعكس على النظام القانوني للدولة بدستورها وتشريعاتها الوطنية .

[1] . فلاحة ، أمجد فريد (٢٠١١) ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير التشريعات العمالية، مرجع سابق ، ص ٥٨،٥٩
[2] . شاهين ، حسن جمال ، السلطة التشريعية لمنظمة العمل الدولية ، رسالة دكتوراة ، مصر : جامعة الاسكندرية ، ص ٧١
[3] . شاهين، حسن جمال ، المرجع السابق ، ص ٧٨
[4] . Walker , Julian (2013) , The United Nations Conventions On The Rights of Persons With Disability : An Overview , previous refrence , p 172.
[5] . Alcock Antony (1980) , Guide to International Labour Standars : International Training Center of the ILO , first published , Turin – Italy , p1 .

أما بالنسبة لتوصيات العمل الدولية فهي بمثابة توجيهات إرشادية غير ملزمة ، فهي لا تعد بمثابة معاهدة دولية ، بل هي مجموعة من المبادئ الموجهة للدول الأعضاء ، من شأنها توجيه السياسات والممارسات على المستوى الوطني بما ينسجم مع المبادئ الواردة في التوصية .[١]

وهناك من يرى أن التوصيات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية يجب معاملتها معاملة الالتزام القانوني بمفهوم المديونية والمسؤولية في القانون الداخلي ، وذلك بتشبيه بأنها ديون لا تضمنها مسؤولية ومن ثم لا تسأل الدولة إذا ما رفضت الاستجابة لها بداية ، ولكن متى قبلتها تعذر عليها العدول عن هذا القبول واعتبرت استجابتها لها تنفيذاً لالتزام قانوني بالمعنى الصحيح وليست مجرد الوفاء بواجب ، ويترتب على ذلك قيام المسؤولية الدولية في حالة إخلال الدولة بتوصية قبلتها ، وفي حالة عدولها عن تنفيذ التوصية بعد البدء فيها .[٢]

وترى الباحثة أن التوصية لا تتخذ طابع الإلزام ، ولا تعدو عن كونها توجيهات إرشادية غير ملزمة .

أ . تضمنت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ [٣] ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية أن على كل دولة عضو أن تضع بما يتفق مع الظروف والممارسة والإمكانات الوطنية ، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعوقين ،وأن توضع هذه السياسة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً ، وتضمن هذه السياسة إتاحة تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص المعوقين وتعزيز إمكانات استخدامهم في سوق العمل ، ويجب على كل دولة أن تتخذ القوانين أو اللوائح أو التدابير اللازمة لتوفير خدمات التدريب المهني والاستخدام ، ولإدخال التعديلات اللازمة على مرافق العمل ، وذلك لتمكين ذوي الإعاقة من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه ، ويكون واجب استعراضها بصورة دورية بحيث تستهدف ضمان إتاحة تدابير تأهيل مهني ملائم لكل فئات الأشخاص المعوقين ، كما ويتوجب أن توضع مثل تلك السياسة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال ذوي الإعاقة من الجنسين دونما تفرقة ، ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي

---

1 . فلاحة ، أمجد فريد (٢٠١١) ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير التشريعات العمالية، مرجع سابق ، ص ٧٣ .

٢ . عبد الحميد ، محمد سامي (١٩٦٨) ، القيمة القانونية لقرارات المنظمات الدولية كمصدر لقواعد القانون الدولي للعمل ، القاهرة : المجلة المصرية للقانون الدولي ، المجلد الرابع والعشرين ، ص ١٢٣، ١٢٤.

٣ . ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته التاسعة والستين في الأول من حزيران عام ١٩٨٣ ، وإذ يشير إلى المعايير الدولية الحالية الواردة في توصية التأهيل المهني (المعوقون) ١٩٥٥، وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أعلنت سنة ١٩٨٣ سنة دولية للمعاقين شعارها " المشاركة الكاملة والمساواة " ، وأن برنامج العمل العالمي بشأن المعوقين من شأنه أن يوفر تدابير فعالة على الصعيدين الدولي والوطني ، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتأهيل المهني ، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ، واعتمد في اليوم العشرين من حزيران عام ١٩٨٣ اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقين) .

تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال.

ب . اتفاقية العمل المنعقدة بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨ فأوجبت على كل دولة عضو بأن تسعى إلى وضع برامج خاصة تعزز إمكانات إضافية للعمالة وتعين على إيجاد عمل ، وتيسير العمالة المنتجة والمختارة بحرية لفئات محددة من الأشخاص المتضررين الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور على عمل دائم مثل النساء ، والشباب ، وذوي الاحتياجات الخاصة ، والمسنين من العمال ، والمتعطلين عم العمل لفترات طويلة ، والعمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية ، والعمال المتأثرين بالتغيرات الهيكلية .[١]

وترى الباحثة أن هدف الاتفاقيتين السابقتين هو تخفيف الصراع الطبقي داخل مجتمع كل دولة ، وذلك من خلال السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ، وتحسين ظروف عمل العمال عامة وعمل فئة ذوي الإعاقة خاصة ، كل ذلك تجنباً لتعريض السلام والوئام العالميين للخطر ، اللذين نادت بهما منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها " بما أن لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم، إلاّ إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية .."، بالإضافة إلى تحقيق مستويات عمل دولية متماثلة ، لكي تلتزم بها الدول الأعضاء في المنظمة جميعاً، إذ بهذا الأسلوب ، سوف يتحمل أصحاب العمل مسؤولية تطبيق التشريعات الخاصة بتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة ، بالإضافة إلى ظروف العمل التي يتم تحسينها ، التي تمكّن ذوي الإعاقة من المشاركة الفعالة والمنتجة في سوق العمل على قدم المساواة مع غيرهم.

ج . توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٣ : يلحظ فيها الاعتراف الواضح بالمعوق والنساء ذات الإعاقة ، وتصف التوصية التدابير الواجب اتخاذها على المستوى الوطني للأخذ بها ، بل تذكر بعدم الاكتفاء بتقديم الخدمات الضرورية بل بتقييمها بهدف تحسينها . وترد المساواة في هذه التوصية كما يلي :

---

[١] اتفاقية العمل المتعلقة بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة ، رقم (١٦٨) لسنة لسنة ١٩٨٨ م ، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم ٢١ حزيران ١٩٨٨ في دورته الخامسة والسبعين ، المادة ٨ ، الفقرة الأولى.

- ينبغي أن يتمتع العمال المعاقون بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والاحتفاظ به ، والترقي فيه ،وأن يتفق العمل مع اختيارهم الشخصي ، ،ان تراعي فيه لياقتهم الفردية لمثل هذا العمل .[١]

- ينبغي أن يراعى لدى تقديم التأهيل المهني والمساعدة في الحصول على عمل للمعاقين ، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من الجنسين .[٢]

- ينبغي أن تتخذ تدابير لتعزز فرص العمل للمعاقين ، بما يتفق مع معايير العمل والرواتب المطبقة على العمال عموماً .[٣]

وتذكر التوصية الدول الأعضاء بأن هذه التدابير تشمل : " إجراء تكييفات معقولة لأماكن العمل ، ولتصميمه ،وأدواته وأجهزته وتنظيمه " ، لتسهيل هذا التدريب وهذا العمل . ونظراً للانحراف المتزايد عن نموذج " الرعاية " لصالح نموذج " الحقوق " على الصعيدين المحلي والدولي ، تنبّه التوصية إلى ضرورة " تعريف المعوقين بحقوقهم وفرصهم في مجال العمل" .[٤]

كما ورد في توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين) رقم ١٦٨ لعام ١٩٨٣ في المادة الثانية منها على أنه " يتعيّن على الدول الأعضاء ، أن تضع في عين الاعتبار ، عند تطبيق هذه التوصية ، وكذلك توصية التأهيل المهني أن الغرض من التأهيل المهني ، كما هو معرّف في التوصية الأخيرة ، هو تمكين المعوّق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه ، وتعزيز ادماجه أو إعادة ادماجه في المجتمع " .

كما تؤكد التوصية رقم (١٦٨) على ضرورة مشاركة المجتمع المحلي في تنظيم وتطوير خدمات التأهيل المهني ، كما تؤكد على أهمية إسهام منظمات أصحاب العمل والعمال ومنظمات الأشخاص المعوقين أنفسهم في ذلك .

وترى الباحثة بأن التوصية رقم ١٦٨ تتميز بأهمية خاصة لتعرضها لتدابير احترازية بالإضافة إلى تلك الواردة في التوصية رقم ٩٩ التي ترمي الى زيادة فرص عمل الأشخاص المعوقين وتتضمن هذه التدابير تقديم المساعدة والحوافز المالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على تقديم التدريب وفرص العمل للعمال المعوقين ، وعلى تكييف أماكن العمل والآلات لتشغيل المعوقين واستيعابهم في ظروف مناسبة ، وتحث التوصية الحكومات على دعم الورش المحمية والورش

١ .توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٣، المادة ٧ .
٢ . توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٣، المادة ٨ .
3 . توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٣، المادة ١٠ .
٤ . توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٣، المادة ١٦ .

الإنتاجية والتعاونية والمشاريع الصغيرة التي ينفذها الأشخاص المعوقين وتلك التي توضع من أجلهم ، وكذلك على دعم الخدمات المماثلة التي تديرها المنظمات غير الحكومية ، وتشمل تدابير أخرى مقترحة إلى إزالة الحواجز المعمارية وغيرها التي تعرقل أو تمنع وصول الأشخاص المعوقين إلى العمل . وتوفر كل ما يلزم من وسائل النقل إلى مكان التأهيل والعودة منه ، وإعفاء المواد والمعدات اللازمة لبرامج التأهيل من الضرائب والرسوم الداخلية الأخرى ، وإجراء البحوث وتطبيق نتائجها على مختلف أنواع الإعاقات .

وإنني أرى أن كل من هاتين التوصيتين تضمنت مجموعة من التدابير من شأنها أن تعمل على توسيع فرص العمل للمعاقين ومنها : تأمين وسائل نقل للمعاقين ، النص على ضرورة أن يشكل المعاقون نسبة من عدد العمال في المؤسسات الحكومية والخاصة ، توفير فرص التدريب والتأهيل التي تساعد على إدماج المعاقين في مجتمعاتهم بشكل فعّال ومنتج ، وأخيراً ،إنشاء جمعيات تعاونية للمعاقين.

الفرع الثاني

منظمة العمل العربية

ان الإنسان هو من يصنع الحضارة على أرضه ، كما أن الإنسان ذي الإعاقة قادر على المشاركة في جهود التنمية ؛ لأنه جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار في التخطيط لتنمية المجتمعات، فهم مهما تنوعت أشكال إعاقتهم لديهم قابلية للتعلم بتنمية ما لديهم من قدرات وإمكانات، وذلك يعتبر استثماراً بشرياً له مردوده الاقتصادي والإجتماعي، كما أنه ينعكس على ذوي الإعاقة بكل أثر إيجابي باعتبارهم جزءاً من عجلة التنمية.

و انطلاقاً من الحقيقة التاريخية ، وهي أن الوطن العربي مهد الديانات وموطن الحضارات التي كرّمت الإنسان وأكدت حقه في حياة حرّة عزيزة على أسس من الحرية والعمل والمساواة، وتأكيداً لما تضمنه ميثاق الأمم المتحدة ، ووثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وغير ذلك من المواثيق الدولية ، وتحقيقاً لما تضمنه ميثاق جامعة الدول العربية[١] من أهداف ، برزت منظمة العمل العربية والتي ولدت على أرض بغداد في كانون الثاني/ ١٩٦٥ م ، حيث أقر وزراء العمل

[١] . تأسست جامعة الدول العربية في الثاني والعشرين من آذار عام ١٩٤٥ م وهي هيئة سياسية تجمع بين الدول العربية وكانت القاهرة هي مقر جامعة الدول العربية ثم انتقل مقرها الى تونس ، صدر عن الجامعة العربية ميثاق العمل الاجتماعي للدول العربية في القاهرة سنة ١٩٧١ م نظراً للروابط المشتركة بين الدول العربية .

في ثلاث عشرة دولة عربية ، في اجتماعهم الأول الذي عقدوه هناك ، "الميثاق العربي للعمل" [١] الذي نصت مادتة الخامسة عشر على أن "توافق الدول العربية على إنشاء منظمة عمل عربية ، تطبق نظام التمثيل الثلاثي، الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب العمل والعمال مع الحكومات في كل نشاط للمنظمة ، وذلك وفقاً للدستور الملحق بهذا الميثاق" ، وبالتالي كان ذلك إيذاناً بانطلاق مسيرة منظمة العمل العربية التي مرت عبر سنوات عمرها بالعديد من الأزمات، وواجهت العديد من العقبات، من دون إنكار أنها قد حققت إنجازات عديدة في سنوات عمرها.[٢]

وهكذا ووعياً بأهمية العمل كقيمة إنسانية لتحقيق أهداف معينة ، ومحددة في مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية واستتباب السلم ، والاستقرار لتحقيق رفاهية الدول العربية سعت حكوماتها أثناء المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد بتاريخ ١٢ / ١/ ١٩٦٥ لتجسيد ذلك التعاون في شكل إقرار المؤتمر للميثاق العربي للعمل [٣] ، والذي ينص على قيام منظمة عمل عربية ثلاثية التكوين [٤] ، كما أقرّ المؤتمر كذلك دستور المنظمة الذي يحدد مبادئها ، وأهدافها، وأجهزتها . وفي ٢١ / مارس / ١٩٦٥ أقر مجلس جامعة الدول العربية الميثاق والدستور بقرار رقم ٢١٠٣ ، وبعد ذلك توالت تصديقات الدول العربية الأعضاء معلنة انضمامها للمنظمة .

أولاً : مبادئ وأهداف منظمة العمل العربية

ان المنظمات الدولية هي الظاهرة التي تميزت أكثر من أي شيء آخر في مجال العلاقات الدولية ، فإن هذه التنظيمات الدولية أصبحت هي الصيغة العملية الوحيدة التي يجب أن يفرغ فيها أي نشاط يتم على الساحة الدولية ، لأن صيغة الدولة المعاصرة عاجزة لوحدها عن ضمان السلم العالمي . [٥]

تتمثل المبادئ الأساسية لميثاق المنظمة : بتدعيم الوحدة العربية ، وتحقيق العدالة الاجتماعية .[٦]

أمّا عن المبادئ الأساسية لدستور المنظمة فتتمثل بالتالي [١]:

---

١ . وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب المنعقد في بغداد في الفترة من ٦-١٩٦٥/١/١٢ م على إصدار ميثاق عربي للعمل وإنشاء منظمة عمل عربية ، وافق مجلس جامعة الدول العربية على الميثاق ومنظمة العمل بقراره رقم ٢١٠٢ بتاريخ ٢١/٣/ ١٩٦٥ م من دور انعقاده العادي الثالث والاربعين.

٢. الياس ، يوسف (2011) ، منظمة العمل العربية قراءة تحليلية نقدية في سفر مسيرتها ،الطبعة الأولى ، بيروت : مركز دراسة الوحدة العربية ،ص 11 .

٣ . المادة ١٣،١٤ من الميثاق العربي للعمل " توافق الدول العربية أن يجتمع وزراء العمل العرب مرّة كل عام لتبادل وجهات النظر في الشؤون الاجتماعية ، والعمل بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية أعمال السكرتارية المؤقتة لمؤتمر وزراء العمل العرب حتى قيام منظمة العمل العربية " .

4 . أي يشترك في تكوينها وعضويتها كل من : الحكومات العربية ، وأصحاب العمل ، والعمّال .

5 . بلاح ، فاطمة(١٩٩٤) ، منظمة العمل العربية ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر : معهد الحقوق والعلوم الإدارية ، ص ٢٣

6 . بلاح ، فاطمة (١٩٩٤) ، المرجع السابق، ص ٢٤

أ . مبدأ العمل ليس بسلعة .

ب . لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية ، وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية .

أن هدف قيام المنظمة كان هدفاً قومياً ، وذلك بجعلها وكالة متخصصة تعمل في حقل ذي أهمية بالغة في حياة الأمة ، ألا وهو حقل العمل والعمال.[٢]

ومن أبرز أهداف المنظمة كما حددها الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة التي تسعى إلى تحقيقها :

أ . العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة في الدول العربية .[٣]

ب . التعاون بين الدول العربية في الشؤون العمالية.[٤]

ج . العمل المشترك في مجال تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية .[٥]

د . العمل العربي المشترك في مجال تنقل الأيدي العاملة العربية.[٦]

هـ . تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية .[٧]

وترى الباحثة أن منظمة العمل العربية تبنّت منظوراً للعمل يبعده تماماً عن مفهومه الاقتصادي المجرد ويحرره من الخضوع في تحديد الحقوق التي تترتب للعامل بمناسبة أدائه لآليات السوق الاقتصادية وذلك بالتوافق مع ما ورد في ديباجة دستور منظمة العمل العربية " إن العمل ليس سلعة " فتؤكد على حق القوى العاملة في الوطن لعربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي ، وبأن لجميع البشر الحق في السعي إلى رفاهيتهم المادية والروحية في حرية ، وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية .

---

[1] . ديباجة دستور منظمة العمل العربية .

[٢] . إلياس ، يوسف (١٩٩٣) ، التكامل بين مستويات العمل العربية والدولية ، القاهرة : مطابع جامعة الدول العربية ، ص 16 .

[٣] المادة الأولى من الميثاق العربي للعمل . " توافق الدول العربية على أن هدفها هو تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة فيها "

[٤] المادة الثانية من الميثاق " توافق الدول العربية على أن تتعاون تعاوناً كاملاً في الشؤون العمالية ..." والفقرة 1 من المادة الثالثة من دستور المنظمة " تهدف منظمة العمل العربية إلى تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل "

[٥] المادة الرابعة من الميثاق " توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات مماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية "

[٦] المادة السادسة من الميثاق : " توافق الدول العربية على إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية من غير مواطنيها ، بما يتفق وحاجاتها".

[٧] تعديل أضيف على المادة الثالثة من دستور منظمة العمل الدولية والتي عنوانها أهداف منظمة العمل العربية ونص على : " تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية ".

ثانياً : اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .

قامت منظمة العمل العربية في دستورها بوضع تعريف للتأهيل[1] على أنه : "عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تاهيلية شاملة تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية بما يساعده على الإندماج في بيئته الطبيعية ". وترى الباحثة أن لفظ "مستمرة" بالتعريف لا داعي له ؛ لأن الشخص ذو الإعاقة يتم تأهيله بما ينسجم مع طبيعة العمل ، ومتى ما تم وصول تأهيله إلى المرحلة المطلوبة ، لا داعي لأن تكون عملية تأهيله مستمرة . أما تشغيل المعوقين[2] هو "عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم والاستمرار به والترقي فيه".

وترى الباحثة أنه تبعاً للاتفاقية الدولية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين فإن كل دولة تتخذ الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب العمل باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية وكذلك إجراءات التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الانتاج التي يعمل عليها المعوقون بما يؤمن حمايتهم ويسهل عليهم أداء عملهم كما أنه على كل دولة اتخاذ الاجراءات التي تكفل إعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة ، كما تتولى وفقاً لإمكاناتها المسؤولية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال وفق تشريعات تصدرها الدولة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين ، ولا يكفل هذا التشريع تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات بين الجنسين فحسب ، بل ويكفل زيادة على ذلك إعطاء الأولوية لذوي الإعاقة لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلائم مع قدراتهم وإمكانياتهم .

---

[1] الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ م ، المادة الثانية

[2] الاتفاقية العربية بشأن تشغيل تأهيل المعوقين رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ ، المادة

الفصل الثاني

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على المستوى الوطني

ان اهتمام الأمم برعاياها من ذوي الإعاقة وما تقدمه لهم من رعاية يعد مقياساً لرقيّها وتقدّم مجتمعاتها ، فالحفاظ على حقوقهم وتعزيز حصولها بيسر وعدالة يشكلان معيار التقدم والنهوض الذي تعيشه الأمة ، وتحمل في ذات الوقت التعبير الحقيقي عن مستوى الاهتمام بالإنسان وحق تكريمه كمواطن، وكمورد منتج في الاقتصاد الوطني .

وقد شهدت العديد من القضايا التي تهدف إلى تحسين الحياة الإنسانية كمواجهة الفقر والمساوة في الحقوق خلال العقود الأخيرة تطوراً ملموساً ، ولحق هذا التطور بقضية الإعاقة والمعوقين ، وقد شهدت الإعاقة في السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً في الأردن من خلال حرصه والتزامه بالتشريعات التي تحفظ للمعوقين حقهم بالحياة الكريمة ، ومن خلال التطور في الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية المقدمة لهم والتي بدورها تهدف إلى دمجهم في المجتمع ، فقد بدأ العمل الجاد لهذه القضية مع السنة الدولية للمعاقين عام ١٩٨١ م ، التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة ودعت الدول الأعضاء إلى الاهتمام بقضية الإعاقة والمعوقين .وسأتناول في هذا الفصل الحديث عن حق ذوي الإعاقة بالعمل في الأردن من خلال مبحثين :

المبحث الأول : الأساس القانوني لحق ذوي الإعاقة بالعمل في الأردن والتشريعات العربية

المبحث الثاني : التطبيق العملى لحق ذوي الإعاقة في العمل على المستوى الوطني

المبحث الأول

الأساس القانوني لحق ذوي الإعاقة بالعمل في الأردن والتشريعات العربية

يعد حق العمل من أهم الحقوق قاطبة فهو يجسد حق الإنسان في أمنه المادي ، ويطمئن بموجبه الإنسان على حاضره ومستقبله ، ويوفر له العيش الكريم ، وينقذه من مذلة الاستجداء والإحسان من قبل الآخرين . فغالباً ما يرسم الإنسان مستقبله وهو في مقتبل العمر ولكن قد لا يجد العمل

المناسب لتحقيق طموحاته ويصطدم بصخرة البطالة التي تتحطم عليها آماله . لذلك نرى أن جميع برامج الأحزاب السياسية التي تسعى للوصول إلى السلطة أصبح شاغلها الشاغل هو محاربة البطالة ، وإذا أرادت أن تكسب ودّ الجماهير عليها أن تتقدم ببرنامج واقعي وعملي لمحاربة البطالة وتنظيم شروط العمل .[١]

وقد كانت المملكة الأردنية الهاشمية في مقدمة الدول التي تبنت تشريعاً وطنياً للإعاقة ، وهي من أولى الدول التي وقعت على اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، فقد قامت المملكة الأردنية الهاشمية بالتوقيع عليها في عام ٢٠٠٧ م . وقد تم التصديق على قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ م ، مما يجعل الأردن ملتزماً بتبني بنود الاتفاقية . وشهد الأردن نهوض وتحسين لظروف المعيشة في جميع جوانب الحياة من خلال قطاع التعليم والاقتصاد والتنمية ، وكان لجانب الإعاقة نصيباً في هذا التطور ، بل ويعتبر الأردن من أوائل الدول التي اهتمت بالإعاقة وبالأشخاص المعوقين ، من خلال حرصه والتزامه بالتشريعات التي تحفظ للمعوقين حقهم بالحياة الكريمة ، ومن خلال الخدمات المتنوعة التي تقدم لهم في مجال الصحة والتعليم والتأهيل حتى يتمكنوا من الاعتماد على أنفسهم ويسهل عليهم الاندماج في مجتمعاتهم ، وفي هذا المبحث سوف نستعرض واقع الإعاقة من خلال :

المطلب الأول : التشريعات الوطنية المتعلقة بعمل ذوي الإعاقة في الأردن .

المطلب الثاني : حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للتشريعات العربية .

المطلب الأول

التشريعات الوطنية المتعلقة بعمل ذوي الإعاقة في الأردن

تحرص الأردن على النظر إلى الإنسان المعوق على أنه إنسان عادي من حيث الحقوق والواجبات ومن حيث ضرورة إتاحة كافة الفرص له للاستفادة من الخدمات المقدمة في مجتمعاتهم شأنه شأن الآخرين ، والنظر إليه على أنه إنسان قادر لا عاجز ؛ لأن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى اكتشاف القدرات الخاصة لذوي الإعاقة وإظهارها وإتاحة الفرصة لهم لتنميته وتطوير وتثبيت هذه القدرات .

---

١ . الشيشاني ، عبد الوهاب عبد العزيز (١٩٨٠) ، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في النظام الإسلامي والنظم المعاصرة ، الطبعة الأولى ، عمان : مطابع الجمعية العلمية الملكية ، ص ٥٥

كما يعتبر الأردن من الدول المتقدمة في مجال التشريعات والقوانين المتعلقة بالمعوقين التي انتقلت من الفكرة الخيرية والرعائية إلى النظرة الحقوقية في الحصول على الخدمات ، حيث يتضح ذلك من خلال نصوص القوانين والتشريعات الأردنية . ولا شك أن اقرار حق العمل والاعتراف به دستورياً يبقى ناقصاً اذا ما تم تنظيم شروط العمل بأن يكون مجزياً وملائماً في ظروفه .[١] وسأتناول في هذا المطلب الحديث عما يلي :

الفرع الأول : الدستور الأردني

الفرع الثاني : قانون العمل

الفرع الثالث : قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م

الفرع الأول

الدستور الأردني [٢]

ان الأردن من الدول التي خطت خطوات واسعة في قضية الإعاقة وتقديم الخدمات اللازمة لهذه الفئات باعتبارهم جزء من المجتمع لهم نفس الحقوق التي لغيرهم وعليهم نفس الواجبات التي على غيرهم ، فقد أكدت القوانين الأردنية على حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم والتدريب والرعاية بالمساواة مع غيرهم دون تمييز أو اختلاف ، كما أخذت الدولة على عاتقها مسؤولية رعايتهم تربوياً وصحياً ونفسياً واقتصاديا واجتماعيا وفي جميع المجالات بحسب ما تسمح به قدراتهم المتبقية ، وركزت على تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم وإعطائهم جميع حقوقهم ، وسنّت القوانين الخاصة التي تضمن ذلك منذ فترة طويلة جداً تماشياً مع متطلبات ديننا الحنيف الذي يحث على المساواة والعدل وعدم التفرقة بين الضعيف والقوي أو الفقير والغني أو الصحيح والمريض .

والمادة السادسة من الدستور بفقرتها الثالثة تنص على التالي : " تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين " .

---

١ . الشيشاني ، عبد الوهاب عبد العزيز (١٩٨٠) ، مرجع سابق ، ص ٥٥

٢ . **الدستور الأردني** هو دستور المملكة الأردنية الهاشمية الذي تم إعلانه في 8 يناير 1952 م في عهد الملك طلال بن عبدالله بن الحسين . حسب بنود الدستور الأردني فإن الأردن هو مملكة دستورية. كما ينص على أن السلطة التنفيذية والتشريعية هي من صلاحيات الملك وأعضاء مجلس الوزراء. قرار الملك قد يتم الاعتراض عليه من قبل ثلثي أعضاء مجلس الأمة، المكون من مجلس النواب ومجلس الأعيان. أيضاً الملك يقبل تعديلات على بنود الدستور، يقوم بإقالة القضاة ويعلن الحرب ويرأس القوات المسلحة كما أنه يرأس الشعب ، وضمن الدستور الأردني مجموعة من القوانين للمواطنين منها ان الحرية الشخصية مصونة . وان لكل فرد حرية التنقل واختيار محل اقامته داخل حدود كل دولة وانه يحق لكل فرد ان يغادر بلاده او اي بلاد اخرى وان يعود اليه .

ان حق العمل والذي يعتبر من متممات الحرية الشخصية، فقد قرره الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق الدولية بأن لكل فرد الحق في اختيار عمله بحرية وفق شروط عادلة ومرضية، كما أن له حق الحماية ضد البطالة، ولكل فرد الحق في أجر متساوٍ مع غيره من عمل مطابق لكفاءته، وله الحق في أجر عادل مُرضٍ يكفل له ولأسرته عيشاً يليق بكرامته كإنسان، وتضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية، ولكل فرد الحق في الراحة في أوقات الفراغ ، لا سيما تحديد وقت معقول لساعات العمل، وفي عطلات دورية وبأجر.[١]

أما الدستور الأردني فقد نص على حرية العمل في المادة (23) منه ، معتبراً العمل حقاً للمواطنين وألزم سلطات الدولة بتوفيره لجميع المواطنين، كما نص الدستور على حماية الدولة وضمانها لحق العمل، وتقرير حقوق العمال بوضع تشريع يرتكز على المبادئ الآتية :

"العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الإقتصاد الوطني والنهوض به .

١. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:
   ١. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
   ٢. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
   ٣. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
   ٤. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
   ٥. خضوع المعامل للقواعد الصحية.
   ٦. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون."

اعتبر الدستور الأردني حرية العمل حقاً للمواطنين وألزم الدولة بأن توفره لجميع المواطنين ، وبيّن أن الوسيلة لذلك تكون عن طريق توجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به ، كما نصّ الدستور على حماية الدولة وضمانها لحق العمل وتقرير حقوق العمال بوضع تشريع يرتكز على المبادئ السابقة .[٢]

ان إعطاء المعوق حقه بالعمل كغيره من المواطنين دون تمييز هو أهم ما يؤكد على مبدأ المساواة التي تنادي بها المادة السادسة من الدستور الأردني بفقرتها الأولى بقولها : " الأردنيون

---

١ . رضوان ، أمل (٢٠١٦) ، حقوق الإنسان في الأردن ، حقوق الإنسان في الأردن ، الفصل الأول : حقوق الإنسان في التشريعات الوطنية،عمان : منظمة حقوق الإنسان في الأردن ، ص ٢٤ .

٢ . الرواشدة ، عادل فواز (٢٠٠٢) ، الواقع التشريعي والعملي لحقوق الإنسان في الأردن ، رسالة ماجستير ، جامعة المنصورة : القاهرة ، ص ٧٣

أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين " .

الفرع الثاني

قانون العمل الأردني [1]

ظلّت علاقات العمل في المملكة الأردنية الهاشمية محكومة بالقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ لمدة تقارب ست وثلاثون عاماً ، وخلال هذه الفترة ظهرت بعض أوجه القصور في الجوانب العملية والتطبيقية إضافة إلى عدم انسجامها في بعض الحالات مع اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة الأردنية ، الأمر الذي جعل المشرع الأردني يبادر بإصدار قانوناً جديداً رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ليواكب التطورات التي شهدها المجتمع الأردني ويسد به الثغرات التي تضمنها القانون القديم وتعديلاته ، وكذلك حتى يضمن حقوق ومزايا الطبقة العاملة التي يزداد عددها في المجتمع .[٢]

كما طرأ عدة تعديلات على هذا القانون ليواكب كل ما هو جديد .

يقصد بقانون العمل : مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل على وجه العموم .[3]

وهناك تعريف آخر لقانون العمل وهو : " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل الخاص التابع المأجور. " ويشمل هذا التعريف على عدة خصائص ألا وهي :

١ . أنه يضم علاقات العمل الخاص التابع المأجور سواء أكانت فردية أم جماعية .

٢ . ان هذا التعريف لا يقتصر على علاقات العمل التابع الناتجة عن عقد العمل الفردي ، بل تشمل علاقات العمل التابع الناشئة عن غيره كعقد التدريب أو التدرج .

٣ . اشتمل على المقومات اللازمة لسريان قانون العمل على علاقة العمل موضوع هذا القانون وهي كونه خاصاً وتابعاً ومأجور . [٤]

لم يكن قانون العمل الملغي ينص على حق المعوق في التشغيل ، وقد أقر النص الحالي على تشغيله لغايات دمج المعوق في المجتمع كفرد عامل بدلاً من بقائه عالة على المجتمع . [١]

---

١ . سن أول قانون عمل أردني موحّد في سنة ١٩٦٠م وهو القانون رقم (٢١) ، الذي نشر في الجريدة الرسمية في العدد رقم ١٤٩١ الصادر بتاريخ ١٩٦٠/٥/٢١ في صفحة ٥١١ ، وحلّ هذا القانون محل قانون نقابات العمال لسنة ١٩٥٣ وقانون تعويض العمال لسنة ١٩٥٥ ، ثم أمر المشرع الأردني بإصدار قانون جديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ مع تعديلاته ليواكب التطورات التي شهدها المجتمع الأردني

٢ . رمضان ، سيد محمود (٢٠٠٦) ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، الطبعة الأولى ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع ، المقدمة ، ص ٣ .

٣. شنب ، محمد لبيب (١٩٨٣) ، شرح قانون العمل ، الطبعة الرابعة ،مكتبة الوفاء القانونية ، ص ١١ .

٤. رمضان ، سيد محمود (٢٠٠٦) ، المرجع السابق ، ص ١٤ .

هذا ونصّت المادة (13) من قانون العمل الأردني الحالي على:

" على صاحب العمل أن يشغل من العمال النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ، ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون وأجر كل منهم "

هكذا أصبحت هذه المادة بعد الغاء نصها السابق في قانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ والاستعاضه عنه بالنص الحالي بموجب القانون المعدل رقم(26) لسنة 2010 حيث كان نصها السابق ما يلي: " على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً بواسطة برامج وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدتها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة ان يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن 2%من مجموع عماله وان يرسل الى الوزارة بيانا يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تاهيلهم مهنيا وأجر كل منهم".

ان النص السابق يبيّن أن المشرع قد قيّد إرادة رب العمل في اختيار العامل وذلك بإلزامه بتشغيل العمال المعوقين ويشترط النص لإلزام رب العمل بهذا القيد توافر بعض الشروط وهي: أن تكون طبيعة عمل رب العمل تسمح له باستخدام العمال المعوقين ، وأن يكون العمال المعاقين قد تم تأهيلهم مهنياً بواسطة برامج معاهد التدريب المهني للمعوقين التي اعتمدتها الوزارة بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة ، بالإضافة إلى إلزام رب العمل الذي يتقيّد بهذا القيد بأن يرسل إلى الوزارة بياناً عن العمال الذين تم تأهيلهم مهنياً وأجر كل منهم ، وأخيراً ، أن تمثل نسبة العمالة التي يتم تشغيلها لدى صاحب العمل ٢% من مجموع العمالة الذين يعملون لديه متى كانت طبيعة العمل تسمح بذلك .[٢]

ان النص الحالي من قانون العمل يشير إلى النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ : " مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية ، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية ، التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (٢٥) ولا يزيد عن (٥٠) عاملا ، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة

---

١. أبو شنب ، أحمد عبد الكريم (٢٠٠٦) ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، عمان : دار الثقافة ، ص ١٤٠

2. رمضان ، سيد محمود (٢٠٠٦) ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص٢٣٣،٢٣٢،٢٣١

ضمن شواغرها ، واذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً تخصص نسبة تصل إلى (٤%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل " . [١]

ما الذريعة في هذه المادة التي ممكن أن تفسح المجال لأرباب العمل بأن يتمسكوا بها ليمتنعوا عن تشغيل ذوي الإعاقة ؟ وماذا لو كان هناك بعض الأعمال التي تسمح بأن يشغلها عامل ذو إعاقة ، وكان هناك شخص متعاقد مع رب العمل بشغل هذا العمل ؟

ان القيد من وجهة نظر الباحثة في هذه المادة هو " مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية ..." ، فما هو معيار تحديد طبيعة الإخلال بمتطلبات العمل ؟ فهي عبارة غير واضحة ، وإنني أرى أن أرباب العمل قد يتخذون من هذا القيد ذريعة لعدم تشغيل ذوي الإعاقة ، وذلك لأن طبيعة العمل لا تسمح بتشغيلهم لأنها تتطلب مؤهلات مهنية غير موجودة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة ، فيجب على المشرع تحديد الجهة المختصة التي تضع معيار تناسب العمل مع قدرات المعاق، أو وضع شروط العمل المناسب لهم حتى يكون رب العمل ملزماً بتنفيذ التزامه اتجاه العمالة من ذوي الإعاقة ، كما أنه وفقاً للمادة السابقة من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يثار التساؤل حول العلاقة بين نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ونسبة المعاقين في المجتمع ، فإنني أرى أنه من اللازم أن يكون هناك نسبة وتناسب بين عدد ذوي الإعاقة في منطقة معينة ونسبة الوظائف التي يجب أن يشغلوها في ذات المنطقة ، فيجب أن تقوم جهة معينة بمراقبة مدى تطبيق هذا الموضوع والالتزام به . أما بالنسبة لموضوع الأعمال التي تسمح بأن يشغلها عامل ذو إعاقة وكان هناك شخص متعاقد مع رب العمل بشغل هذا العمل فترى الباحثة بأنه من باب أولى إذا كان العمل يمكن تأديته من قبل شخص ذو إعاقة ويكون مناسباً له فإن هذا العمل يجب شغله من قبل ذو الإعاقة في المقام الأول، أمّا بالنسبة للشخص المتعاقد مع رب العمل بشغل هذا العمل ، فإنني أرى بأنه على رب العمل أن يوفر له العمل المناسب بموافقة العامل عليه ، وفي حالة رفضه له فيبقى على رأس عمله المتفق عليه بداية لأن العقد شريعة المتعاقدين ، ورب العمل ملزم بتنفيذه على أكمل وجه.

و بالنسبة للمادة (١٤) من قانون العمل : " إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك ، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة " .

١. قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ ، المادة ٢٥ /٨ .

هل العجز الجزئي الدائم الناتج عن إصابة عمل يدخل ضمن عمالة ذوي الإعاقة ؟ وهل تشغيل العامل الذي كانت إعاقته بسبب العمل يعتبر ضمن النسبة التي نص عليها القانون لتشغيل ذوي الإعاقة ؟

حدد المشرع الأردني قيوداً على إرادة رب العمل في اختيار العامل مراعاة منه لصالح هذه الفئة من العمال ، وهذه القيود هي :[١]

القيد الأول : إلزام صاحب العمل بتشغيل العمال الذين أصيبوا أثناء تأدية العمل .

القيد الثاني : أن يكون العمل الجديد الذي يعمل فيه العامل المصاب متناسباً مع حالته الصحية شريطة أن يوجد لديه مثل هذا العمل ، وأن يكون العمل في مقابل أجر جديد .

القيد الثالث : أن تحسب حقوق العامل المصاب المالية عن المدة السابقة على إصابته وليس على أساس الأجر الجديد الذي يكون غالباً أقل من الأجر القديم السابق على تاريخ الإصابة .

يذهب جانب من الفقه إلى أن الحكمة من النص السابق تتمثل في ضمان عدم حرمان العامل من وظيفته بسبب إصابة وقعت له أثناء عمله نفسه ، ونؤيد هذا الجانب من ناحية إذا كان رب العمل ملزماً بتشغيل من وقعت له الإعاقة بسبب العمل لدى ذات رب العمل الذي يطلب منه الإبقاء على عمله لديه .[٢] ويذهب جانب آخر من الفقه إلى أن اشتراط بقاء ذات الأجر الذي كان يتقاضاه العامل العاجز جاء ليمنع إمكانية استغلال أرباب العمل للعمال بسبب عجزهم وعوزهم ، فيشغلهم بأجور تقل في مستوياتها كثيراً عن الأجور التي كانوا يتقاضونها قبل إصابتهم بالعجز.[٣] وترى الباحثة أن حرمان الشخص الذي تسببت له الوظيفة بإعاقة معينة من وظيفته هو أر غير عادل ، بل يجب أن يحتفظ بذات العمل ولكن مع مراعاة إذا كان الشخص قادراً على تأديته ، كما له أن يكون له ذات الأجر دون نقصان لأنه عندما تقدم للعمل كان إنساناً سليما ، وهذه الوظيفة هي من تسببت بإعاقته، كما ترى الباحثة أن الأشخاص الذين يصابون بإعاقة بسبب الوظيفة يمكن احتسابهم ضمن النسبة التي ينص القانون على تشغيلها من الأشخاص ذوي الإعاقة ، بشرط ألاّ يؤدي ذلك إلى الإعتداء على حق الشخص ذو الإعاقة في العمل في حال كان رب العمل ملتزماً بالنسبة التي نص عليها القانون ، وكان الشخص ذو الإعاقة على رأس عمله بسلبه منه لإعطائه للشخص الذي نتجت إعاقته بسبب وظيفته .

---

١ . رمضان ، سيد محمود (٢٠٠٦) ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص ٢٣٥
٢ . عفيفي ، عفاف علي عبد الرحمن (٢٠٠٩) ، القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني ، رسالة ماجستير ، عمان : الجامعة الأردنية ، ص ٨١ ،٨٢
٣ . أبو شنب ، أحمد عبد الكريم (٢٠٠٦) ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ١٤١

الفرع الثالث

قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017[١]

انضم الأردن للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص المعوقين بتاريخ ٢٠٠٧/٣/٣٠ وبعد عام من هذا التاريخ صادق عليها ليعلن التزامه بتحقيق بنودها وأهدافها ، ولم يتحفظ على أي مادة من مواد الاتفاقية لا بل أكد التزامه على المستوى الوطني من خلال نشرها في الجريدة الرسمية لتصبح جزءاً لا يتجزأ من المنظومة التشريعية الوطنية ، وقام على أثرها بتعديل قانون رعاية الأشخاص المعوقين رقم ١٢ لعام ١٩٩٣ واستبداله بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧ ، ومن أهم الإنجازات التي تمت عند صدور هذا القانون بالإضافة إلى شموليته وتوجهه نحو الحقوق أكثر منه نحو الرعاية ، تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين الذي يمثل مظلة تنسيقية تنظيمية للقيام بالمهمام الموكلة إليه ، ويتمتع هذا المجلس بالشخصية الاعتبارية ذات الاستقلال المالي والإداري ، وله بذلك القيام بجميع التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق أهدافه .[٢]ولحق ذلك صدور قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م ، ويقوم هذا القانون بترجمة وتنفيذ الرؤيا والرسالة والأهداف التي يحملها ، والمتمثلة بتعزيز الكرامة وحماية الحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية أينما وجدوا .
ويعالج القانون مجمل مناحي حياة المعوقين ، من حيث الصحة ، والتعليم ، والتدريب المهني والعمل ، والحياة الاجتماعية والرعاية المؤسسية ، بالإضافة إلى التسهيلات البيئية . أمّا فيما يتعلّق بالتدريب المهني والعمال ، فقد حثّ هذا القانون على التدريب المهني المناسب وتأهيل الأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل ، وبالتالي حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية.

---

١ . يشتمل هذا القانون في محتواه على(٥٢) مادة نص فيها على مسمّى القانون ، وبدء العمل به في الأردن ، كذلك أورد جميع التعاريف الخاصة بذوي الإعاقة والتجهيزات المعدلة والتأهيل وإعادة التاهيل المجتمعي والدمج ، وتحدث عن فلسفة المملكة اتجاه المواطنين المعوقين القائمة على القيم العربية الاسلامية والدستور الأردني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

٢ . التقرير الموازي لتقرير الحكومة حول الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، المركز الوطني لحقوق الإنسان ، المملكة الأردنية الهاشمية ، ص٥، يتناول هذا التقرير رصد واقع حال الإعاقة في المملكة بالاستناد إلى الإستراتيجية الوطنية لحقوق الأشخاص المعوقين (التي ترمي إلى تركيز الجهود الوطنية لمتابعة وتحسين ظروف الأشخاص المعوقين) ، والمؤتمر الوطني الأول لتقييم الإستراتيجية المعقود بتاريخ (٢٣-٢٠٠٩/١١/٢٤) تحت رعاية سمو الأمير رعد بن زيد كبير الأمناء / رئيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ، بالإضافة إلى نتائج الاستبيانات التي تم تعبئتها بإشراف الفريق ، من قبل (٧٣٧) شخص ذوي إعاقة أو من ممثلي منظمات المجتمع المدني العاملين في هذا المجال،إلى جانب المعلومات التي تم رصدها وتسجيلها من قبل (١٢٢) مشاركاً من ممثلي منظمات المجتمع المدني وعددها (٤٨٣) انتهاكاً. هذا بالإضافة إلى قيام الفريق الوطني المسئول عن إعداد هذا التقرير بالتعاون مع المركز الوطني لحقوق الإنسان بتنفيذ أربع ورش عمل تدريبية حول جمع المعلومات وآليات الرصد الخاصة بحقوق هذه الفئة من المجتمع بحسب المعايير الدولية.

أهم مخرجات ومميزات القانون الحالي رقم(٢٠) لسنة ٢٠١٧ م :

١ . إسباغ المفهوم الحقوقي للإعاقة بدلا" من المفهوم الرعائي لينقل الأشخاص المعوقين من قوقعة العزلة المحصورة بالبعد الفردي وتوفير الاحتياجات الخاصة لكل فرد على حدة إلى بعد جماعي مبني على دمجهم وإزالة العوائق البيئية الاجتماعية والسلوكية لتمكينهم من ممارسة حقوقهم دون تمييز.

٢ . لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها ، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما.

3 . تأكيده على مبدأ المشاركة من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة فيما يتعلق بصنع واتخاذ القرارات المتعلقة بهم ، حيث يضم البند المتعلق بتكوين مجلس أمناء المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ممثلين عن إعاقات مختلفة في المملكة ويشمل كذلك هذا الحق التأكيد على تهيئة المدارس لغايات الدمج وتزويد الأطفال المعوقين بالمعينات والوسائل التي تساعدهم على التواصل والاستفادة من هذا الحق.

4 يتناول القانون الحق في العمل والتأهيل المهني لمؤسسات القطاعين العام والخاص ، ويطالب القانون بضرورة تهيئة بيئة العمل من قبل أصحاب العمل . أما بالنسبة للتدريب المهني فهو منبع آخر للعمل الشريف ويؤكد القانون على ضرورة استفادة الأشخاص المعوقين من برامج التدريب المهني.

5 ضمان مزيد من الدمج والتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف الأعمار.

أمّا موضوع تشغيل ذوي الإعاقة فالمادة (٢٥) من قانون رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م توضحها:[١].

١. لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها ، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما .

٢. لا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلهما اشتراط الخلو من الإعاقة .

٣. على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني كل حسب اختصاصه بالتنسيق مع المجلس القيام بما يلي :

---

١. قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) ، لسنة ٢٠١٧ م ، المادة المادة ٢٥ / ٨

٤. تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة ، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة ، وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين .
٥. تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التأهيل المهني ، وتوفيرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتيح لهم الاستفادة منها .
٦. عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدرب على أي مهنة ، بعد تهيأتها بسبب إعاقتهم .
٧. على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيع فيهما .
٨. مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (25) ولا يزيد على (50) عاملاً وموظفاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (50) عاملاً وموظفاً تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل .
٩. على جهات العمل غير الحكومية إرسال بيانات دورية إلى وزارة العمل تتعلق بعدد العاملين والموظفين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة ، وطبيعة الأعمال والوظائف التي يشغلونها والأجور التي يحصلون عليها والترتيبات التيسيرية المعقولة المقدمة لهم .

فقد قامت المادة السابقة بتوضيح حق ذوي الإعاقة بالعمل وما يترتب على الجهات الحكومية وغير الحكومية من التدابير التي يجب أن تتخذها لضمان هذا الحق لذوي الإعاقة ، والتأكيد على ضمان حق العمل لهم بالمساواة مع غيرهم ، ولضمان تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات العامة والخاصة ألزم القانون هذه المؤسسات والتي لا يقل عدد العاملين لديها عن (٢٥) عامل ولا يزيد عن (٥٠) عامل بتشغيل عامل واحد على الأقل من ذوي الإعاقة وإذا زاد العدد عن (٥٠) عامل تخصص ما نسبته (٤%) من عدد العاملين فيها لذوي الإعاقات ، ولكن ما يؤخذ على هذا القانون هو نصّه في بداية المادة (٨/٢٥) على : " مع عدم الاخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية.... " لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فيها مما يعتبر منفذا لأصحاب العمل بالتهرب من تنفيذ نصوص القانون بذريعة إن طبيعة العمل لا

تسمح بتوظيف ذوي الإعاقة وإلّا يعتبر ذلك إخلالاً بطبيعة العمل . ونشير في هذا المقام إلى أن تشغيل المعاقين أصبح واجباً على مؤسسات القطاع العام لا القطاع الخاص فقط .

وتضمن هذا القانون مادة جزائية لمن لا يلتزم بتشغيل المعاقين في المادة (٤٨) الفقرة (٣) : "يعاقب كم من يخالف أحكام المادة (٢٥) من هذا القانون أو يرفض تشغيل شخص على أساس الإعاقة أو بسببها، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار. "

وإنني أرى أن مثل هذه الغرامة ضرورية ؛ حيث أنه يتم جمع مثل هذه الغرامات وتمنح كحوافز للمؤسسات الملتزمة بالنص القانوني ، وقامت بتوظيف عمال منهم زيادة على النسبة المقررة ، كذلك يمكن استغلال مثل هذه المبالغ المتحصلة عن الغرامات والقيام بدعم المشاريع الصغيرة لذوي الإعاقة أنفسهم، مما يساعد في الحد من بطالتهم ، وحصولهم على حق من حقوقهم الأساسية، كما ترى الباحثة أن منح ذوي الإعاقة التسهيلات الممنوحة في مجالات الحياة عامة ومنها وصولهم إلى مواقع العمل ما هي إلاّ وحدة واحدة .

وترى الباحثة ، وبعد النظر في نصوص قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م أنه من الممكن أن تؤخذ الملاحظات التالية مقارنة بالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة :

1- قد لا يكون تعريف الأشخاص المعوقين في هذا القانون منسجماً مع أحكام وأغراض الاتفاقية الدولية التي تؤكد النهج الحقوقي لإزالة العوائق وليس النهج الرعائي الذي كان سائداً إلى حد ما.
2- كان يجدر بالقانون انسجاماً مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إفراد فصل أو مادة تتعلق بالالتزامات العامة للدولة لضمان إعمال الحقوق الواردة فيه والتي تعتبر من أرقى الممارسات القانونية التي تسعى إليها الشعوب وعدم الاكتفاء بالمبادئ العامة.

3- حظر قانون رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م التمييز على أساس الإعاقة في المسائل المتعلقة بالعمل ، أو استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل أو التدريب بسبب إعاقتهم ، وذلك انسجاما مع ما ورد في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص المعاقين [١] .

المطلب الثاني

حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للتشريعات العربية

ان مشروع التأهيل المهني في المجتمع يمثل أحد المناهج الهادفة إلى تحسين نوعية حياة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن مجتمعاتهم ،على اعتبار أن هذا المشروع ينطلق من تحمل المجتمع مسؤولية إحداث التغيير في التعامل مع قضايا الإعاقة ، وصولاً إلى إشراك ذوي الاحتياجات الخاصة في أنشطة المجتمع وفعالياته ، لتحسين طبيعة حياتهم اليومية وتحقيق نظام دعم من المجتمع المحلي مثل قطاعات التعليم والصحة والتنمية والمشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية ، فتأهيل ذوي الإعاقة مهنياً هو الطريق لإيصال المعاق إلى المجتمع الخارجي ، من خلال إتاحة الفرصة له في العمل والكسب في ضوء قدراته المتبقية وإلى أقصى حد ممكن ، واستثمار ما يتوافر لديه من استعدادات وقدرات ، كما تأتي أهمية التأهيل المهني للمعوقين كونه هدف التعليم والتدريب ؛ فالفرد المعوق لا يتمكن من العيش باستقلالية والاعتماد على النفس إلاّ إذا حصل على مهنة تمكّنه من العيش باستقلال تام عن الآخرين ، ولا يمكن الحصول على مهنة إلا إذا حصل على نوع من التدريب والتأهيل .

كما أصبح تأهيل المعاقين في جميع الدول المتقدمة حقاً مقرراً لجميع المعاقين تماشياً مع اتجاهات المنظمات الدولية التي أعربت في قراراتها وتوصياتها عن أهمية الاهتمام بالمعاقين وتوليتهم رعاية خاصة ، ومن ثم أصدرت الدول القوانين التي تلزم حكوماتها فيها بتقديم خدمات وامتيازات لتلك الفئة ، وتختلف القوانين من دولة لأخرى حسب إمكانيات كل دولة ، ومن تلك التشريعات سأخص بالذكر التشريع المغربي ، والسعودي ، والليبي ، والمصري ، والعراقي ، وقد قامت الباحثة باختيار هذه الدول نظراً لأوجه الشبه والاختلاف بينها وبين التشريع الأردني بخصوص موضوع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة .

أولاً : المملكة المغربية

---

١ . المادة (٢٧) / ١ من الاتفاقية الدولية للأشخاص المعاقين : " حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمل واستمرار العمل والتقدم الوظيفي وظروف عمل آمنه وصحية . "

أصبحت قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة تحظى باهتمام واسع من قبل العديد من الدول والمنظمات الدولية بحيث باتت إحدى أهم مرتكزات المشهد الحقوقي العالمي ؛ إذ أن مقدار الرعاية والتأهيل المقدم لهذه الفئة لم يعد يمثل فقط تحدياً أمام الدول لتوفير الرعاية لشريحة من سكانها ، وإنما أصبح أيضاً يمثل أحد المعايير الأساسية لقياس مدى تحضر وتقدم المجتمعات ومكانتها داخل المجتمع الدولي مع التأكيد على أن الاهتمام بهذه الفئة يجب ألا يرتكز على فكرة الإحسان والشفقة وإنما على أساس ما يجب أن تتمتع به من حقوق كما تنص على ذلك الإعلانات والمواثيق الدولية .[١] ومن بين هذه المواثيق الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي وقعت عليها المغرب في ٣٠/ مارس / ٢٠٠٧ ، والتي تعترف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين ، فقد كان موقف المغرب كالأردن حيث كانتا من أوائل الدول التي وقعّت على الاتفاقية .

وترى الباحثة أنه وبالرجوع إلى الدستور المغربي نجد أن المعاق يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص العاديون ولم ينص على حقوق خاصة بهم حيث ينص في فصله الثامن " الرجل والمرأة متساويان في التمتع بالحقوق السياسية " [٢] ، وموقف الدستور المغربي مماثل لموقف الدستور الأردني من حيث اعطاء المعوق حقه بالعمل كغيره من المواطنين دون تمييز وهو من أهم ما يؤكد على مبدأ المساواة التي تنادي بها المادة السادسة من الدستور الأردني بفقرتها الأولى بقولها : " الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين " .

لاشك أن من أولويات عملية الإدماج لفئة الأشخاص المعاقين هي وضع سياسة تشريعية ملائمة تحدد آليات وتدابير من شأنها تمكين الشخص المعاق من الاستفادة الفعلية من حقه في التعليم والتكوين والشغل وفي هذا الصدد نجد أن المنظومة القانونية المغربية اختصّت الإنسان ذي الإعاقة بقوانين تنظم وضعيته كمعاق ، ومن تلك القوانين القانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر رقم ٠٥,٨١ لسنة ١٩٨٢م، حيث نصّ القانون على : " يتمتع المكفوفين ومن في حكمهم الحاملون بطاقة خاصة تسلمها الادارة بالامتيازات الاتية:

١ . تخصيص مؤسسات عمومية للقيام بتدريبهم وتاهيلهم لممارسة المهن التي تلائم حالتهم.
٢ . منحهم الاولوية لشغل بعض المناصب التي تناسب حالتهم في القطاعين العام والخاص.
٣ . رعاية تعاونيات الانتاج التي يكونونها ومدها بالمساعدات الضرورية باجبار مصالح الدولة

---

1 . مرابط ، فدوى(٢٠٠٦) ، تشغيل الشخص المعاق في التشريع المغربي ، الدار البيضاء ، المغرب : دار توبقال للنشر ، ص ٥٤
٢ . مرابط ، فدوى (٢٠٠٦) ، تشغيل الشخص المعاق في التشريع المغربي ، مرجع سابق ، ص٩٨ ٢

والجماعات المحلية ومؤسساتها العمومية على ان تتزود منها بكل ما تحتاجه مما تنتجه التعاونيات المذكورة."[١]

بالإضافة إلى القانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمعاقين رقم ٠٧,٩٢ لسنة ١٩٩١م[٢]، و فيما يتعلق بعمل ذوي الإعاقة فقد نصّت المادة (١٧) من ذات القانون على أنه : " لا يمكن أن تكون الإعاقة سببا في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص، إذا توفرت لديه المؤهلات اللازمة للقيام به، ولم تكن إعاقته سببا في إحداث ضرر أو تعطيل في السير العادي للمصلحة المرشح للعمل فيها."[٣] بل خضع المعاق مثله مثل جميع المواطنين للأحكام العامة وللتشريع المطبق على سائر الأفراد ، تطبيقاً لمبدأ المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون ، وهذا كان موقف المشرع الأردني في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م في المادة (٢٥) [٤] ، حيث أن الإعاقة لا يمكن أن تكون سبباً لحرمان الشخص ذو الإعاقة من العمل ، أما عن الاختلاف بين التشريعين فيكمن بأن المشرع المغربي نص على قائمة الوظائف التي يمكن شغلها بالأولوية لذوي الإعاقة بالقطاعين العام أو الخاص ، وإنني أرى أنه كان من المحبذ على مشرعنا لو نصّ على ذلك من باب قطع باب المنافسة بين الإنسان السليم وذو الإعاقة على هذا النوع من الأعمال .

ثانياً : المملكة العربية السعودية

تحظر الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي وافقت السعودية عليها ، التمييز على أساس الإعاقة في المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمل ، وهو ما يتيح للمعوقين السعوديين العمل في ظروف عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين . [٥] وجاء نظام رعاية المعاقين [٦]والذي صدر بتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣هـ تتويجاً لكافة الجهود الرائدة في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم ، فقد كفلت الدولة حق المعوق في العمل ويشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات الشخص ذي الإعاقة ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية ،

1. قانون الرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر رقم (05.81) لسنة 1982م ، الفصل الرابع

٢. قانون رقم ٩١-٠٧ المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين ، الذي أقره مجلس النواب في ١٩ من جمادى الآخرة ١٤١٢ (٢٦ ديسمبر /١٩٩١) ، ويحتوي هذا القانون على ٢٩ مادة ، تناول الباب الأول من أحكاماً عامة متعلقة بذوي الإعاقة ، وفي الباب الثاني الوقاية والعلاج والتعليم والتكوين ، وحق الشغل والتعويض في الباب الثالث منه ، أما الباب الرابع فقد تناول حقوق الأولوية والامتيازات التي يستفيد منها المعاقون ، وفي بابه الأخير تناول القانون أحكاماً خاصة .

٣. قانون الرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين رقم 07.92 لسنة 1991 م ، الباب الثالث / حق الشغل والتعويض ،المادة١٧

٤. المادة (١/٢٥) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ م : "لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما. "

. الزهراني ، تركي (١٩٩٩) ، تأهيل المعاقين في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز ، ص ٣ .
5

٦ . صدر نظام رعاية المعوقين بموجب المرسوم الملكي بالرقم (م/٣٧) والتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣هـ القاضي بالموافقة على قرار مجلس الوزراء بالرقم (٢٢٤) والتاريخ ١٤٢١/٩/١٤هـ الخاص بإقرار النظام تتويجاً لكافة الجهود الرائدة في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم ، ويتألف هذا النظام من (١٦) مادة تنظم كافة الأمور المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة .

ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع ، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب ، فموقف المشرع السعودي مشابة لموقف المشرع الأردني من حيالنص على حق ذو الإعاقة بالعمل ، كما يتشابهان بوجود هيئة مستقلة لرعاية شؤونهم وهي "المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعاقين"، وكل من القانون الأردني والسعودي يحدد اختصاصات هذا المجلس.

وانطلاقاً من سياسة المملكة العربية السعودية الهادفة إلى تيسير سبل رعاية المعوقين وتشغيلهم والاستفادة منهم كطاقات وظيفية منتجة ، وتوجيه المعوق المتخرج في مراكز التأهيل المهني نحو العمل الذي يتفق مع ما حصل عليه من تدريب ، وما يتوفر لديه من قدرات ، إضافة إلى احتياجات سوق العمل في البيئة التي سيعمل فيها المعوق ، والسعي إلى إيجاد فرص العمل المناسبة للمعوق المؤهل قدر الإمكان بما يتواءم مع تخصصه المهني وطبيعة إعاقته ، إلّا أن المشرع السعودي لم يفرد نصّ يوضح فيه الجزاء الذي يترتب في حال مخالفة النصوص المتعلقة بتشغيل ذي الإعاقة كما فعل مشرعنا الأردني [١].

ثالثاً : الجمهورية الليبية

عبر مسيرة أكثر من ٢٥ عاماً من العمل الجاد توافر لدى الجمهورية الليبية حصيلة من التشريعات التي كانت الأساس التشريعي الذي استندت إليه كافة الانجازات التي تحققت في مجال المعاقين في الجماهيرية العظمى وقد خطت ليبيا خطوات واسعة في هذا الصدد ، حيث صدر القانون رقم ٣ لسنة ١٩٨١ بشأن المعاقين ، ثم تمشياً مع الرغبة في تحقيق المزيد من الدعم التشريعي ، وتطويره وتنسيق الجهود بين جميع القطاعات الشعبية للقيام بدورها في مجال المعاقين صدر قانون رقم ٥ لسنة ١٩٨٧ م بشأن المعاقين ، حيث يعتبر هذا القانون انجازاً هاماً، وتجسيداً لاهتمامات ثورة الفاتح العظيمة في مجال رعاية المعاقين . [٢]

وتضمن قانون رعاية المعوقين رقم ٥ لسنة ١٩٨٧ بأنه في مادته الثانية والعشرين بأنه : " للمعاق الذي اكتمل تدريبه وتأهيله الحق في العمل بما يتناسب وما أهل له ، وتلتزم الوحدات الحكومية والشركات والمنشآت بتخصيص نسبة في ملاكاتها الوظيفية لتشغيل المعاقين ، وتحدد هذه النسبة بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض اللجنة الشعبية العامة للخدمة العامة."

---

1 . يعاقب كم من يخالف أحكام الفقرة (هـ) من المادة (25) من هذا القانون أو يرفض تشغيل شخص على أساس الإعاقة أو بسببها، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار.

٢ معيوف ، فضل المبروك (2007) ، رعاية وتأهيل المعاقين في ليبيا ، رسالة ماجستير ، جمهورية السودان : جامعة أم درمان الاسلامية ، ص٦٤.

، وترى الباحثة أن وجه التشابه والاختلاف مع التشريع الأردني فيما يتعلق بعمل ذوي الإعاقة كان بإلزام القطاع العام والخاص بتشغيلهم بنسبة معينة تحدها اللجنة الشعبية بما يتناسب مع التدريب الذي تلقوه ، ولكن التشريع الليبي لم يحدد هذه النسبة كما فعل المشرع الأردني ، كما أن المشرع الليبي لم يضع نص يوضح فيه جزاء مخالفة النصوص كما فعل المشرع الأردني .

رابعاً : الجمهورية العراقية

ان الدستور العراقي ضمن توفير فرص عمل لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة ، كما نص الدستور على أن تراعي الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة ، وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع .[١] ويتفق الدستور العراقي مع الدستور الأردني بجعل العمل حق للجميع دون تمييز بينهم . وبالنسبة لقانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ [٢] فترى الباحثة أنه يتفق مع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ برعاية ذوي الإعاقة والقضاء على التمييز بسبب الاعاقة أو الاحتياج الخاص بالإضافة إلى إيجاد فرص عمل لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في دوائر الدولة والقطاع العام والخاص بالتساوي مع غيرهم ، كما أنه يعتبر من أوجه التشابه نص القانونين على جزاء مخالفة نصوص القانون[٣] .

خامساً : جمهورية مصر العربية

سعت مصر لإعداد قانون لرعاية ذوي الإعاقة ، وقد تم تأسيس المجلس القومي لشؤون الإعاقة في ابريل ٢٠١٢ برئاسة رئيس مجلس الوزراء ، مجلس قومي مستقل كما ورد في المادة ٢١٤ من الدستور المصري والذي يقوم برسم السياسات والتخطيط والتنسيق مع كافة الجهات المعنية ، والتوعية والتثقيف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لإزالة العوائق واالتي تحول دون التمكين والدمج والمشاركة الكاملة في المجتمع .[٤]

---

١. المادة (٢٢) من الدستور العراقي ، أولاً : " العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة . "
المادة (٣٢) من الدستورالعراقي : " ترعى الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة ، وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع ، وينظم ذلك بقانون . "

٢ . بناءً على ما اقره مجلس النواب وصادق عليه رئيس الجمهورية واستنادا الى احكام البند (اولا) من المادة (61) والبند (ثالثا) من المادة (73) من الدستور صدر قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 م .

٣. نص القانون العراقي رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ في المادة ٢٠ منه على : " يعاقب صاحب العمل بغرامة مقدارها (٥٠٠٠٠٠) عند مخالفة أحكام توظيف ذوي الإعاقة من هذا القانون . " ، ونص القانون الأردني رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ في المادة ٣/٤٨ :"يعاقب كل من يخالف أحكام تشغيل ذوي الإعاقة المنصوص عليها في هذا القانون أو يرفض تشغيل شخص على أساس الإعاقة أو بسببها بغرامة لا تقل عن ٣٠٠٠ دينار ولا تزيد عن ٥٠٠٠ دينار " .

٤ . تقرير عن مدى تطبيق المادة (٦) من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر ، إعداد المجلس القومي لشؤون الإعاقة ، مصر ، رئاسة مجلس الوزراء ، المجلس القومي لشؤون الإعاقة ، مكتب الأمين العام ، المقدمة ، ص٢ .

إن الجانب التشريعي في مصر لا يمكن أن يتخلف عن رعاية المعاقين ، بل قنّنها وعمل على بسط حمايته عليها ، لذلك نجد المشرع المصري قد حرص منذ عام ١٩٥٩ م على مواجهة مشكلة المعوقين ، فصدر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ م بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتحديدهم ، ثم أدمجت مواد هذا القانون في قانون العمل ثم عاد المشرع لتنظيم الموضوع بموجب قانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ م[١] بالمعدل رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ م وأطلق عليه اسم "قانون تأهيل المعاقين ".

ذكر قانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ وفي المادة العاشرة منه بتعيين نسبة ٥% من المعاقين الحاصلين على شهادة التأهيل في وظائف الجهاز الإداري للدولة [٢]، ولكن لما ألزم القانون من يستخدمون أكثر من خمسين عاملاً و ترك كل من يعمل لديه بالمنشأة أقل من خمسين عاملاً ؟ فإن كان هناك إلزام بتشغيل هذه الفئة فإن مشاركته في تحمل أعباء هذه المشكلة ولو عن طريق إلزامهم بنسبة من إجمالي أجور العاملين بمنشئاتهم تعادل ٥% تكون حصيلتها دعماً للموازنة العامة المخصصة لتأهيل المعاقين. وفي مقابل نسبة ٤% التي نص عليها القانون الأردني ،هل يعتبر القانون المصري تقدّم على القانون الأردني في هذا المجال لمجرد اختلاف النسب ؟ فبعد أن اشترك معه من حيث عدد العاملين في المنشأة " خمسين عاملاً " لانطباق حكم المادة ، ذهب إلى رفع نسبة توظيف ذوي الإعاقة إلى ٥% من حجم العمالة ، ترى الباحثة أن التقدم لا يكون بمجرد رفع نسب التوظيف ، بل بالتطبيق العملي لذلك مع مراعاة حقوق ذوي الإعاقة بهذا الشأن ، بالإضافة إلى تقديم المعونات والتسهيلات التي يحتاجها ذوي الإعاقة تسهيلاً لأدائهم أعمالهم .

---

١. تنص المادة الأولى من قانون تأهيل المعاقين رقم (39) لسنة 1975 م على: " تسرى احكام هذا القانون على المعوقين المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية كما تسرى على الأجانب المقيمين بها بشرط معاملة الدول التي ينتمون اليها بالمثل للمصريين ومع ذلك يعامل الفلسطينيون العرب معاملة من يتمتع بالجنسية المصرية مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلطسينية.

2. على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر وتسرى عليهم احكام القانون رقم 137 لسنة 1981 باصدار قانون العمل سواء كانوا يشتغلون فى مكان واحد أو بلد واحد أو فى امكنة أو باد متفرقة ، استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة خمسة فى المائة من مجموع عدد العمال فى الوحدة التى يرشحون لها. وتسرى هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسى لصاحب العمل ومع ذلك يجوز لاصحاب الاعمال المشار اليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط حصول القيد المنصوص عليه فى المادة السابقة. ويجب فى جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقا اخطار مكتب القوى العاملة المختص وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل.

المادة (10) . تخصص للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة خمسة فى المائة من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ، كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار اليها باستخدام المعوقين المقيمين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل. ويجوز لأى من هذه الجهات استخدام المعوقين المقيدين فى مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها ، وتحتسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة ، ويجب فى جميع الأحوال اخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل. .

المبحث الثاني

التطبيق العملي لحق ذوي الإعاقة في العمل على المستوى الوطني

عملت المملكة الأردنية الهاشمية بجدية لتغيير الواقع لصالح الفئات المهمشة والمحتاجة للرعاية والدعم من خلال تنمية الجوانب الإيجابية في حياتها ، بمد يد العون لمساعدتها على تخطي الظروف الصعبة التي تعاني منها من جهة ، وعلى تحفيز قدراتها للمشاركة في إحداث ذلك التغيير من جهة أخرى .وذلك عملاً بتوجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني حفظه الله ورعاه ، والذي يدعو في كل مناسبة إلى خدمة الإنسان الأردني والنهوض به.

وهناك إيماناً مطلقاً بأن تحقيق التنمية الشاملة المستدامة لن يتم إلاّ بدمج عملي حقيقي بين أبعاد التنمية المختلفة اقتصادياً وسياسياً وبيئياً واجتماعياً ، وذلك يتطلب تضافر جهود الجميع في المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني، للوصول إلى تحقيق خدمة المواطن، ورفعة الوطن . وفي هذا المبحث سأتناول المواضيع الاتية:

المطلب الأول : الأساس القانوني للجهات التي ترعى ذوي الإعاقة في الأردن .

المطلب الثاني : حقوق العامل ذي الإعاقة بحسب قانون رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م .

المطلب الأول

الأساس القانوني للجهات التي ترعى ذوي الإعاقة في الأردن

مما لا شك فيه أن الأردن قد حقق عبر العقود الماضية خطوات هامة على طريق إعمال حقوق ذوي الإعاقة كما شهد الوعي الصحي والتعليمي والتدريب المهني والحياة الاجتماعية والسياسية وغيرها لدى ذوي الإعاقة تطوراً ملحوظاً وذلك من خلال سن التشريعات الخاصة بذلك ، وبشكل متصل عمل الأردن على تطوير تشريعاته بما ينسجم مع فلسفة وأهداف الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، فصدر قانون رقم (31) لسنة 2007 م الذي يراعي التشريعات النافذة وتوفر الجهات ذات العلاقة كل حسب اختصاصه للمواطنين ذوي الإعاقة الحقوق والخدمات في مجالات الصحة ، والتعليم ، والتعليم العالي ، وفي مجالات التدريب المهني والعمل ، وفي مجال الحياة الاجتماعية والرعاية المؤسسية ، وفي مجال التسهيلات البيئية ،

ومجال الاعفاءات الجمركية والضريبية ، وفي مجالات الحياة العامة والسياسية ، ومجالات الرياضة والثقافة والترويح ، ومجال التقاضي ، ومن هذه الجهات التي تولي اهتمامها للأشخاص ذوي الإعاقة :

الفرع الأول

المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين [١]

" فنحن مقتنعون بأن المنهج الشامل إزاء التنمية والإصلاح يسهم في تقدم المجتمع بأسره ، لذلك التزمنا بضمان أن تكون أنظمتنا الاجتماعية والتربوية والاقتصادية مفتوحة أمام مواطنينا من ذوي الإعاقة ...وأود أن أعبر عن تقديري العميق لجميع الأردنيين ...ومن بينهم عدد كبير من المسؤولين الحكوميين والبرلمانيين ، وكثير من الأفراد ، بمن فيهم أفراد عائلتي ، ممن عملوا دون كلل على مدى عقود عديدة خدمة لهذه القضايا " .[٢]

يعمل المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين على ترجمة وتنفيذ الرؤيا والرسالة والأهداف التي يحملها ، والمتمثلة بتعزيز الكرامة ، وحماية الحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية ، وتتمثل رؤية المجلس بمجتمع يتمتع فيه الأشخاص ذوو الإعاقة بحياة كريمة مستدامة تحقق لهم مشاركة فاعلة قائمة على الإنصاف والمساواة .

أمّا عن رسالة المجلس فهي تهدف إلى رسم السياسات والتخطيط والتنسيق والمتابعة والدعم لجميع الأنشطة المبذولة لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة باعتماد نهج الإدارة التشاركية والمساءلة والشفافية .[٣]

وترى الباحثة بناءاً على مهام المجلس التي ورد ذكرها في المادة الثامنة من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم(٢٠) لسنة ٢٠١٧م [٤] ، أن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص

---

[١] تشكل المجلس كمؤسسة حكومية مستقلة بموجب قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لعام 2007 م برئاسة سمو الأمير رعد بن زيد المعظم ،ويتألف المجلس وفق المادة (6) من القانون من الأمناء الأمناء العامين للوزارات والمؤسسات الحكومية بالإضافة إلى سبعة أشخاص ممثلين عن الاعاقات والمنظمات غير الحكومية والأهالي وثلاثة أشخاص من المتميزين في مجال الإعاقة ، وتتألف موارد المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وفق المادة (15) من القانون من المخصصات المرصودة في الموازنة العامة للدولة والرسوم والهبات والتبرعات.

[2] . كانت هذه كلمة جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين عند افتتاح المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة .

[٣] عن المجلس ، الرؤية والرسالة ، www.hcd.gov.jo .

. المادة (٨) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧م : يتولى المجلس المهام والصلاحيات التالية :

١ . اقتراح السياسة العامة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووصولهم إلى الخدمات المختلفة .

٢ . اقتراح القوانين والأنظمة ذات الصلة بمهام المجلس .

المعوقين يهدف إلى تحسين نوعية الحياة للمعوقين وتمكينهم من حياة منتجة كريمة في مجتمع متكافئ وتعزيز رؤية الشخص المعوق لنفسه ولقدراته وإسهاماته ، والعمل على توعية المجتمع وتغيير نظرته النمطية السلبية نحو الإعاقة وصولاً إلى مجتمع خال من المعيقات أمام المعوق ، كما يهدف إلى تحسين مستوى الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة واستثمار طاقاتهم على أفضل وجه ، وتحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص وتعزيز الاستقلالية لدى ذوي الإعاقة ، وتمكينهم من الاعتماد على الذات وتوسيع مشاركتهم ودمجهم في المجتمع بما في ذلك حقهم في المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بشؤونهم .

الفرع الثاني

الجهات الاجتماعية

أولاً : وزارة العمل

تقوم وزارة العمل بتقديم خدمات التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة التابع إلى مؤسسة التدريب المهني[1] ، والذي يقوم بوضع الأهداف بالتنسيق مع المؤسسة والخطط التنفيذية الزمنية لتحقيق الأهداف ومتابعة التنفيذ ، كما يعمل على تطوير مهارات الموظفين ورفع مستوى المعرفة بقضايا الإعاقة للوقوف على التحديات التي تواجه عملية تشغيل ذوي الإعاقة ، ووضع الحلول المناسبة لتخطي هذه العوائق ، ويعمل أيضاً قسم تشغيل ذوي الإعاقة على تضمين قضايا الإعاقة في خطط وبرامج الوزارة في المركز والميدان وذلك بتسليط الضوء إعلامياً على قضايا الإعاقة وخاصة بما يتعلق بتمكينهم اقتصادياً ، وتوعية أصحاب العمل بحق ذوي الإعاقة بالعمل ، وذلك ضمن النسبة المقررة في قانون الأشخاص المعوقين النافذ . كما يعمل هذا القسم على التنسيق مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ووزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني والجهات ذات العلاقة

---

٣ . تقديم الدعم الفني للوزارات والجهات الحكومية والمؤسسات الوطنية في وضع استراتيجيتها لضمان شمولها لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .
٤ . لتنسيق مع الوزارات والجهات الحكومية والمؤسسات الوطنية، لتحديد الأدوار والاختصاصات في مجال الإعاقة، وطرق تبادل المعلومات والخبرات، بما يحقق تكامل الجهود فيما بينها .
٥ . متابعة تطبيق الجهات ذات العلاقة لأحكام القانون والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .
٦ . رصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة على المستوى الوطني .
٧ . اصدار المعايير المنصوص عليها في القانون ومراقبة مدى تطبيقها .
٨ . اجراء المسوحات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة .
٩ . ابرام الاتفاقيات مع الجهات الحكومية وغير الحكومية ومتابعة تنفيذها .
١٠ . تشكيل اللجان الدائمة والمؤقتة واقرار نتائج عملها وتحديد مكآفات أعضائها وفقاً للتشريعات النافذة.

[1] هي مؤسسة حكومية يترأس مجلس إدارتها وزير العمل ، أنشئت مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ م وتعمل حالياً بموجب القانون رقم (١١) لسنة ١٩٨٥ م قانون مؤسسة التدريب المهني ، والقانون المعدل رقم (٥٠) لسنة ٢٠٠١ م والقانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٩م قانون تنظيم العمل المهني .

في مجال التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة ، وتزويد مديريات الميدان بأسماء الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة والتنسيق لغايات تشغيلهم .

أما بالنسبة للأنشطة والتدابير التي قامت بتنفيذها وزارة العمل في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة فتتمثل بالتالي :[1]

1 . تضمين معلومات الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام الوطني للتشغيل.

2 . تم التعاون مع وزارة الأشغال العامة والمنظمة الدولية للشباب والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ، بتأهيل مديريات التشغيل في الميدان (سحاب ،العبدلي) لاستقبال وتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة .

3 . إقامة عدة ورش عمل خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الوزارة وبالتعاون مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين .

4 . إصدار التعاميم اللازمة لتفعيل المواد القانونية موجهة إلى مديريات التشغيل والقطاع الخاص.

5 . مخاطبة غرفة صناعة عمان لغايات التعميم على الشركات والمؤسسات المسجلة لديهم بخصوص تطبيق المواد القانونية الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

كما أن لتأسيس صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني[2] كان له أكبر الأثر في تطوير أساليب التدريب المتبعة في المؤسسات والشركات المهنية في القطاعين العام والخاص ، لتواكب النمو والتطورات العالمية لتلبية متطلبات القطاع الخاص من العمالة المهنية الفنية المؤهلة ، كما يهدف الصندوق إلى دعم أنشطة التشغيل والتدريب والتعليم المهني وتطوير عمليات التدريب المختلفة في مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص ، وتعزيز مشاركة هذين القطاعين في التعليم والتدريب وتوفير متطلباتهما ، وذلك بما يتأتى له من موارد مالية وفقاً لأحكام القانون . كما يقوم الصندوق بالتعاون مع المؤسسات في القطاعين العام والخاص بمواجهة ظاهرتي الفقر والبطالة ، ويتم ذلك من خلال عمليات التدريب والتأهيل المهني المقرونة بالجودة والاتقان والمبنية على أحدث الطرق والوسائل العلمية، مع توفير فرص العمل في الأسواق المحلية والإقليمية للمتدربين.

---

[1] وزارة العمل ، التشغيل والتدريب ،مهام قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، www.mol.gov.jo

[2] تأسس صنوق التشغيل و التدريب والتعليم المهني بموجب المادة رقم (7) من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (46) لسنة 2008 م .

وترى الباحثة من خلال ما سبق أن وزارة العمل تعمل على تعزيز حق ذوي الإعاقة بالعمل والحصول على فرص مهنية متكافئة أسوة بأقرانهم من غير المعوقين ، ويعزز ذلك وجود نص قانوني إلزامي خاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، ووجود مؤسسات تشغيل وطنية بالإضافة إلى وجود مؤسسات للتدريب المهني والتي تنشر خدماتها في محافظات المملكة ، ومن ناحية أخرى هناك ضعف في التمويل اللازم لتأهيل مراكز التدريب المهني ، وضعف في القدرة على تأمين المواصلات اللازمة للوصول لمراكز التدريب وهذا يؤدي إلى قلة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً ، وإنني أرى أنه يجب دعم إيجاد برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة متناسبة مع احتياجات سوق العمل ، و تفعيل الإلتزام بقانون حقوق الأشخاص المعوقين وتشغيل فئة ذوي الإعاقة حسب النسب المقررة في القانون ، عن طريق إلزام أصحاب العمل بتهيئة البيئة المناسبة لهم ومتابعة قضاياهم .

ثانياً : وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي

نظم قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كل ما يتعلق بتعليم ذوي الإعاقة في المؤسسات التعليمية المختلفة ، وبالتنسيق ما بين وزارة التربية والتعليم والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة وما ينتج عن هذا التعاون من سياسات عامة والخطط والبرامج التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة بما يحقق تمتعهم الكامل بحقهم في التعليم ودمجهم في المؤسسات التعليمية ،وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والأشكال الميسرة في المؤسسات التعليمية الحكومية ، والتحقق من توفرها في المؤسسات التعليمية الخاصة ، بالإضافة إلى توفير إمكانية الوصول في المؤسسات التعليمية الحكومية والتحقق من التزام المؤسسات التعليمية غير الحكومية بتوفيرها ، وعدم منح ترخيص لأي مؤسسة تعليمية خاصة ما لم توفر إمكانية الوصول .[١]

كما نص القانون على عدم جواز استبعاد الشخص على أساس الإعاقة أو بسببها من مؤسسات التعليم العالي ، بل يجب احترام رغبات الطلبة ذوي الإعاقات في إكمال تعليمهم دون أي شكل من

١ . المادة (١٨) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م : " على وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع المجلس القيام بما يلي : أ . تضمين السياسات العامة متطلبات التعليم للأشخاص ذوي الإعاقة ، بما يحقق تمتعهم الكامل بحقهم في التعليم والوصول لجميع البرامج والخدمات والمؤسسات التعليمية .
ب . قبول ودمج الأطفال ذوي الإعاقة في المؤسسات التعليمية .
ج. توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في المؤسسات التعليمية الحكومية ، والتحقق من توفرها في المؤسسات التعليمية الخاصة ، بما في ذلك توفر أسئلة الامتحانات للطلبة ذوي الإعاقة الذهنية وتمكينهم من الإجابة عنها بلغة مبسطة ومنحهم أي تسهيلات ضرورية.
د . مراجعة المناهج الدراسية وتضمينها مباحث تعرف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .
هـ . توفير إمكانية الوصول في المؤسسات التعليمية الحكومية والتحقق من التزام المؤسسات التعليمية غير الحكومية بتوفيرها ، وعدم منح ترخيص لأي مؤسسة تعليمية خاصة ما لم توفر إمكانية الوصول .

أشكال التمييز [١]، وبيّن القانون الرسوم التي يتحملها هؤلاء الطلبة المقبولون في مؤسسات التعليم العالي الحكومية ، والالتزام بهذه الرسوم .[٢]

المطلب الثاني

حقوق العامل ذو الإعاقة بحسب قانون رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م

ان حقوق العمال بشكل عام هي مجموعة من الحقوق القانونية تتصل بالعلاقات التي تحكم العمال بأصحاب العمل ،وهناك التزامات على العامل مثلاً بأن يقوم بأداء العمل شخصياً ، وبذل العناية المطلوبة أثناء تأدية العمل بما يضمن سلامته وسلامة الآخرين ، والامتناع عن القيام بأي مهام خطرة غير مؤهل للقيام بها ، كما عليه الحفاظ على أسرار العمل ، وغيرها الكثير من الالتزامات ، ولكن في المقابل له حقوق عند قيامه بالعمل كحصوله على أجره ، بالإضافة إلى المنح والمكافآت وفق القوانين النافذة ، أن يقوم بالعمل وفق ساعات العمل المحددة قانوناً ، وحقه بالإجازات المنصوص عليها قانوناً، فللعامل ذي الإعاقة ذات الحقوق التي لغيره من العمال ، ولكن خصّ قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م العامل ذي الإعاقة بحقوق يجب على صاحب العمل تنفيذها وإلاّ سيتم معاقبته بغرامه لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار[٣] .

أولاً: لا يجوز استبعاد الشخص ذو الإعاقة من العمل على أساس الإعاقة

فلا يحق لصاحب العمل أن يقوم باستبعاد الشخص ذي الإعاقة من العمل بسبب إعاقته ، طالما يوجد بالعامل ذي الإعاقة متطلبات العمل اللازمة من مؤهلات علمية أو مهنية ، وفي البداية يجب

---

١ . المادة ١٧ من ذات القانون نصت على :" أ . يحظر استبعاد الشخص من أي مؤسسة تعليمية على أساس الإعاقة أو بسببها .
ب . إذا تعذر التحاق الشخص ذي الإعاقة بالمؤسسة التعليمية لعدم تافر الترتيبات التيسيرية المعقولة ، فعلى وزارة التربية والتعليم إيجاد البدائل المناسبة .
ج. لا يجوز حرمان الطالب ذي الإعاقة من دراسة أي مبحث أكاديمي أو ترسيبه أو ترفيعه تلقائيا على أساس إعاقته أو بسببها .

٢ . المادة٢٢ من ذات القانون : " أ . يكون الحد الأعلى للرسوم التي يتحملها الأشخاص ذوو الإعاقة المقبولون في مؤسسات التعليم العالي
الحكومية لا يزيد على (١٠%) للبرنامج التنافسي و (٢٥%) للبرنامج الموازي .
ب . تحدد أسس الإعفاء من الرسوم في مؤسسات التعليم العالي وما يتحمله الشخص ذو الإعاقة من تكلفة إضافية نتيجة نقص الترتيبات التيسيرية المعقولة بمقتضى تعليمات يصدرها مجلس التعليم العالي بالتنسيق مع المجلس .
ج. يتحقق المجلس من توفير مؤسسة التعليم العالي للترتيبات التيسيرية المعقولة للطلبة ذوي الإعاقة وينسب إلى مجلس التعليم العالي بتخفيض الإعفاء بمقدار ما تم توفيره أو إلغاؤه في حال مطابقتها للمعايير المعتمدة ذات الصلة . "

٣ . المادة (٣/٤٨) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م : " يعاقب كل من يخالف أحكام الفقرة (هـ) من المادة (٢٥) من هذا القانون أو يرفض تشغيل شخص على أساس الإعاقة أو بسببها ، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار . "

عدم استبعاد الشخص ذو الإعاقةمن التدرب على أي مهنة بعد تهيئتها بسبب إعاقتهم ، كما لا يمكن اعتبار الإعاقة سبباً لعدم إمكانية الاستمرار في العمل ، فالواجب الرئيسي على العامل ذي الإعاقة أن يقوم بتأدية عمله على أكمل وجه في حدود قدرته بما يتوافر لديه من مؤهلات علمية ومهنية ، فلا يمكن اتخاذ الإعاقة سبباً في استبعاد الشخص من عمله .

ثانياً : لا يجوز أن تنطوي إعلانات العمل اشتراط الخلو من الإعاقة

اشترط قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في شغلهم لوظيفة معينة عدم الإخلال بما تتطلبه تلك الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية ، فيجب أن تلتزم جهات العمل الحكومية وغير الحكومية في إعلانها عن وظيفة ما عدم انطواء الإعلان عن عمل أو وظيفة أو بالنماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلهما شرط الخلو من الإعاقة .

ثالثا: تضمين سياسات واستراتيجيات خطط برامج العمل والتدريب المهني تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة

ترى الباحثة بأن استراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة يجب أن تتضمن تدابير تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتحقق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين دون تمييز ، كما يجب تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني ، وتوفيرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتيح لهم الاستفادة منها وبالتالي الانخراط في سوق العمل وشغل الوظائف التي يتمكنوا من أدا~ها على الوجه المطلوب بما تحتاجه تلك الوظائف من مؤهلات علمية أو وظيفية .

رابعاً : تلتزم جهات العمل الحكومية وغير الحكومية بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيع فيهما .

من المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة الوصول لمؤسسات التدريب والتأهيل المهني ، أو لمكان العمل وذلك لضعف التجهيزات المتعلقة بوسائل المواصلات بما يتلائم مع ذوي الاحتياجات الخاصة تمكنهم من الوصول إلى تلك الأماكن بسهولة ويسر ، وترى الباحثة بأنه يجب اعتماد معايير وطنية لإتاحة وصول ذوي الإعاقة إلى أماكن التدريب والعمل بسهولة ويسر ، ويجب الالتزام بهذه المعايير في المباني الجديدة .

ماذا لو لم تلتزم جهات العمل الحكومية وغير الحكومية بحقوق العامل ذوي الإعاقة المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م ؟ وهل يجوز للعامل ذي الإعاقة أن يقوم بمقاضاة صاحب العمل في حالة عدم التزامه ؟

نص المشرع في المادة (٣/٤٨) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م على : " أنه يعاقب كل من يخالف أحكام الفقرة (هـ) من المادة ٢٥ من هذا القانون أو يرفض تشغيل شخص على أساس الإعاقة أو بسببها ، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار . " وبالتالي كل من يخالف ما يتعلق بحقوق العامل ذي الإعاقة يعاقب بالغرامة التي نص عليها القانون ، ولكن لم يذكر المشرع أي نص يتعلق بحق العامل ذو الإعاقة بمقاضاة جهة العمل الحكومية أو غير الحكومية في حال ارتكابها مخالفة بحق هذا العامل.

ففي الكثير من الأحيان يلجأ رب العمل لأساليب يتمنى فيها العامل ذو الإعاقة التمكن من مقاضاة رب العمل ، فهل يحق لهذا العامل مقاضاة صاحب العمل على أساس عدم الالتزام بحقوق هذا العامل ؟ ترى الباحثة أنه يحق للعامل ذي الإعاقة أن يقوم بمقاضاة جهة العمل الحكومية أو غير الحكومية في حال عدم التزامها بنصوص القانون وخرقها لحقوق العامل ذي الإعاقة .

الخاتمة

إن الاتفاقيات والقوانين المهتمة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وجدت لإعمال تغيير على الثغرات المتواجدة في حياة هؤلاء الأشخاص ، ولتساهم في بناء مجتمع شامل يسمح لذوي الإعاقة بالإزدهار ، ولدعم عيشهم بكرامة ، والاستقلالية الذاتية لهم ، وتحقيق الكفاية المادية والنفسية ، ودمجهم في سوق العمل ، فتكون المنفعة مشتركة ومتبادلة بين ذوي الإعاقة ودولته.

و في نهاية هذه الدراسة خلصت الباحثة إلى النتائج والتوصيات التالية :

النتائج :

١. أهمية ضمان الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعهم بحق العمل بصورة كاملة من دن تمييز ، وعلى قدم المساواة مع الآخرين وفقاً للمعايير الدولية والوطنية .
٢. عكست اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦م التغيير من نموذج التعامل الرعائي مع الأشخاص ذوي الإعاقة إلى نموذج التعامل الحقوقي القانوني ، وهي تعد من أول وأهم الصكوك الدولية التي تضمنت أبعاداً تنموية واجتماعية ، إضافة لأبعاها القانونية والسياسية .
3. ان المواثيق والاتفاقيات الدولية المختصة بذوي الإعاقة التي أقرتها المنظمات الدولية ومنظمة الأمم المتحدة تمتاز بخصوصيتها لأن القوانين والتشريعات التي سبق ذكرها تقتصر فقط على فئة المعاقين وما يهم هذه الفئة دون سواها ، بالإضافة إلى شموليتها من حيث كفاءة القانون لتناوله جميع المسائل المتعلقة بالمعاقين والتي تهمهم من الوقاية من الإعاقة بداية ، و تأهيلهم و تشغيلهم ودمجهم في مجتمعاتهم .
4. إنه وبالرغم من تقدم قواعد قانون رعاية المعوقين في قانون العمل الأردني وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م فيما يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة والاهتمام بشؤونهم ، إلاّ أن المشرع لم ينص على حق العامل ذي الإعاقة بمقاضاة جهة العمل الحكومية أو غير الحكومية في حال مخالفتها لحقوق العامل ذي الإعاقة المنصوص عليها .

التوصيات :

1. توصي الباحثة بضرورة إشراك الأشخاص من ذوي الإعاقة بصورة ملموسة بجميع القضايا المتعلقة بهم سواء كانت تتعلق بالصحة ، أو التعليم ، أو العمل ، أو التأهيل ، أو

المعيشة في المجتمع ، وقد يكون من الضروري تقديم الدعم من أجل اتخاذ القرار حتى يتمكن بعض الأفراد من التعبير عن احتياجاتهم وخياراتهم .

2. تعزيز احترام اتفاقيات حقوق الإنسان وتطبيقها تطبيقاً سليماً سوف يؤدي إلى تعزيز عوامل السلم والأمن والتنمية الشاملة لكافة المجتمعات ، الأمر الذي يصب في خدمة وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .
3. زيادة الوعي العام وزيادة الفهم للإعاقة وتنظيم حملات إعلامية توعوية للحد من النظرة السلبية للأشخاص ذوي الإعاقة ، لأن الاحترام والفهم المتبادل يساهم في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعاتهم .
4. توصي الباحثة بأن يقوم المشرع بإفراد نص يعطي للعامل ذي الإعاقة حق مقاضاة جهة العمل الحكومية أو غير الحكومية في حال مخالفتها لحقوق العامل ذي الإعاقة المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م .

المراجع

الكتب

1. ابن منظور ، الإمام أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم الافريقي المصري (ت1311م) ، **لسان العرب** ، دار صادر ، بيروت ، ١٩٩٠.

2. البخاري ، أبو عبدالله محمد بن اسماعيل ، (ت ٨٧٠م)، **الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله وسننه وأيامه** ، ج. الثاني .

3. ملكاوي ، بشار عدنان (٢٠١٤) ، **دراسات فقهية في قانون العمل الأردني** ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن : بشار ملكاوي .

4. ملكاوي ، بشار عدنان (٢٠٠٥) ، **أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد الفردي في قانون العمل الأردني** ، عمان : دار وائل للنشر .

5. العتوم ، منصور ابراهيم (١٩٩٢) ، **شرح قانون العمل الأردني : دراسة مقارنة** ، عمان ، الأردن : منصور العتوم.

6. كرم ، عبد الواحد (١٩٩٨) ، **قانون العمل في التشريع الأردني** ، عمان : مكتبة دار الثقافة .

7. الزعبي ، مهند صلاح (٢٠١٣) ، **النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني : دراسة مقارنة** ، عمان ، الأردن : دار يافا العلمية للنشر والتوزيع .

8. إلياس ، يوسف (٢٠٠٦) ، **أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل** ، عمان : دار وائل للنشر .

٩. إلياس ، يوسف (٢٠١١) ، **منظمة العمل العربية قراءة تحليلية نقدية في سفر مسيرتها** ، الطبعة الأولى ، بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية .

١٠. إلياس ، يوسف (١٩٩٣) ، **التكامل بين مستويات العمل العربية والدولية** ، القاهرة : مطابع جامعة الدول العربية .

١١. إلياس ، يوسف (١٩٨٠) ، **قانون العمل العراقي** ، الجزء الأول "علاقات العمل الفردية " ، الطبعة الثانية ، بغداد : منشورات مكتبة التحرير.

12 . الخطيب ، عبدالله (1993) ، **العمل التطوعي ورعاية المعوقين في الأردن** ،الأردن ،عمان: منشورات لجنة تاريخ الأردن .

١٣ . الخطيب ، سعدي محمد (٢٠١١) ، **حقوق الإنسان وضماناتها الدستورية في اثنتين وعشرين دولة عربية (دراسة مقارنة)** ، الطبعة الأولى ، المجلد الأول ، بيروت : منشورات الحلبي الحقوقية .

١٤ . الطعيمات ، هاني سليمان (٢٠٠٣) ، **حقوق الإنسان وحرياته الأساسية** ، الطبعة الأولى ، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .

١٥. عكاوي ، ذيب (١٩٩٨) ، **دليل حقوق الإنسان** ، الطبعة الأولى ، عكا ، فلسطين : مؤسسة الأسوار للتوزيع والنشر .

١٦. محمود ، محمود مسعد (١٩٧٦) ، **دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل** ، الطبعة الأولى ، القاهرة : دار النهضة العربية .

١٧. القضاة ، مصطفى أحمد (2002) ، **حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون** ، الطبعة الأولى، عمان- الأردن : مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية .

١٨ . عبد الحميد ، محمد سامي (١٩٦٨) ، القيمة القانونية لقرارات المنظمات الدولية كمصدر لقواعد القانون الدولي للعمل ، القاهرة : **المجلة المصرية للقانون الدولي** ، ج. الرابع والعشرين .

١٩ . عبد الجواد ، منى (٢٠١٣) ، **أسئلة متكررة حول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة** ، الدوحة : بحوث ودراسات منظمة التأهيل الدولي .

٢٠ . بيطار ، إلياس (١٩٩٣) ، **معايير العمل العربية والدولية** ، القاهرة : مطابع جامعة الدول العربية .

٢١ . شلبي ، ابراهيم أحمد (١٩٨٦) ، **التنظيم الدولي والأمم المتحدة** ، بيروت : الدار الجامعة .

٢٢ . الشيشاني ، عبد الوهاب عبد العزيز (١٩٨٠) ، **حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في النظام الإسلامي والنظم المعاصرة** ، الطبعة الأولى ، عمان : مطابع الجمعية العلمية الملكية.

٢٣. .زيدان ، ليث (٢٠٠٧) ، **الحقوق التي وردت في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية** ، تونس : مؤسسة الحوار المتمدن .

٢٤ . رمضان ، سيد محمود (٢٠٠٦) ، **الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع.

٢٥ . شنب ، محمد لبيب (١٩٨٣) ، **شرح قانون العمل** ، الطبعة الرابعة ، جمهورية مصر العربية : مكتبة الوفاء القانونية.

٢٦ . أبو شنب ، أحمد عبد الكريم (٢٠٠٦) ، **شرح قانون العمل** ، الطبعة الثانية ، عمان : دار الثقافة .

٢٧. المجالي ، شامان و فضول ، كريستين (٢٠٠٨) ، **حقوق الأشخاص المعوقين في المملكة الأردنية الهاشمية بحسب المنظومة التشريعية الوطنية والمعايير الدولية** ، عمان : المركز الوطني لحقوق الإنسان .

٢٨ . هاشم ، هشام رفعت (١٩٧٣) ، **شرح قانون العمل الأردني (تشريع ، فقه ، قضاء)** ،عمان ، الأردن : مكتبة المحتسب.

٢٩. الضمور ، أحمد خليف (٢٠٠٥) ، **الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية** ،عمان : الناشر هو المؤلف.

٣٠. ليفين ، ليا (٢٠٠٩) ، **حقوق الإنسان أسئلة وأجوبة** ، إصدارات اليونسيكو ، ترجمة علاء شبلي ، المغرب : مطبعة لون للتوزيع والنشر .

٣١. الزارع ، نايف بن عابد (2011) ، **تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة** ، الطبعة الرابعة ، عمان- الأردن : دار الفكر ناشرون وموزعون .

٣٢ . الزعمط ، يوسف شبلي (1993) ، **التأهيل المهني للمعوقين** ، الطبعة الأولى ، عمان الأردن : دار الفكر .

٣٣ . السرطاوي ، عبدالعزيز والقريوتي ، يوسف والصمادي ، جميل (2002) ، **المدخل إلى التربية الخاصة** ، الإمارات العربية المتحدة – دبي : دار القلم .

٣٤ . الشيباني ، عمر محمد التومي (1989) ، **الرعاية الثقافية للمعاقين** ، ليبيا : الدار العربية للكتب.

٣٥ . القذافي ، رمضان محمد (1993) ، **سيكولوجية الإعاقة** ، الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى : دار الكتب الوطنية .

٣٦ . المحمصاني ، صبحي (1979) ، **أركان حقوق الإنسان بحث مقارن في الشريعة الإسلامية والقوانين الحديثة** ، الطبعة الأولى ، بيروت : دار العلم للملايين .

٣٧. مرسي ، كمال ابراهيم (١٩٩٦) ، **علم التخلف العقلي** ، الطبعة الأولى ، القاهرة : دار النشر للجامعات المصرية.

٣٨. درويش ، محمد و عبدالله ، أيمن و أحمد ، مصطفى ، **المعجم الوسيط** ، الجزء الأول والثاني ، لبنان – بيروت : دار إحياء التراث العربي .

٣٩.شرف ، اسماعيل (١٩٨٢) **تأهيل المعوقين** ، اسكندرية : المكتب الجامعي الحديث.

٤٠. عبدات ، روحي مروح (٢٠١١) ، **تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (الأسس النظرية والممارسة العملية)** ، الطبعة الأولى ، عمان – الأردن : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

٤١. نيوف ، أمجد (٢٠٠٨) ، **الإعاقة والمعاقين في الإطار القانوني** ، سوريا : مكتبة التمدن .

٤٢. كنعان ، نوّاف (٢٠١٠) ،**حقوق الإنسان في الإسلام والمواثيق الدولية والدساتير العربية** ، الطبعة الثانية ، الأردن : شركة إثراء للنشر والتوزيع .

٤٣. النصراوي ، مصطفى (١٩٨٢) ، **قراءات في التربية الخاصة وتأهيل المعوقين،** تونس : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .

الرسائل الجامعية والأبحاث والتقاريرالعلمية

١. الجالودي ، عبدالله (2014) ، **حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، جرش، الأردن.

٢. الفار ، علي عاشور (١٩٩٣) ، **دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ،** اطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر ، الجزائر

٣. أبو ملحم ، محمد حسني (2010) ، **سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق** ، اطروحة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية ،عمان ، الأردن.

٤. الصبيحات ، اسراء (2013) ، **الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني** ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

٥. الشقراوي ، علي (2016)، الأساس القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، **مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية** ، العدد الأول / السنة الثامنة.

٦. أسود ، علي عبدالله (٢٠١١) ، **تأثير الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق ألإنسان في التشريعات الوطنية** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيروت العربية ، بيروت ، لبنان.

٧. فلاحة ، أمجد فريد (٢٠١١) ، **دور منظمة العمل الدولية في تطوير التشريعات العمالية ،** رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة حلب ، حلب ، الجمهورية العربية السورية.

٨. شاهين ، حسن جمال ، **السلطة التشريعية لمنظمة العمل الدولية** ، اطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة الإسكندرية،الاسكندرية ، مصر .

٩. بلاح ، فاطمة(١٩٩٤) ، **منظمة العمل العربية** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر ، الجزائر.

١٠ . رضوان ، أمل (٢٠١٦) ، **حقوق الإنسان في الأردن** ، عمان : منظمة حقوق الإنسان في الأردن .

١١. الرواشدة ، عادل فواز (٢٠٠٢) ، **الواقع التشريعي والعملي لحقوق الإنسان في الأردن ،** رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة، القاهرة، مصر .

١٢. الخولي ، محمد (2003م) ، **العلاقة بين الرضا عن العمل والقدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين** ، دراسة مسحية .

13 . عفيفي ، عفاف علي عبد الرحمن (٢٠٠٩) ، **القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني ،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

١٤ . الزهراني ، تركي (١٩٩٩)، **تأهيل المعاقين في المملكة العربية السعودية** ،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، الرياض، السعودية.

15 . مرابط ، فدوى (٢٠٠٨) ، **وضعية الشخص المعاق في النظام المغربي** ، الدار البيضاء، المغرب : دار توبقال للنشر.

١٦ . معيوف ، فضل المبروك (2007) ، **رعاية وتأهيل المعوقين في ليبيا** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية ، أم درمان ، جمهورية السودان .

١٧ . منظمة الصحة العالمية (٢٠١١)، **التقرير العالمي حول الإعاقة .**

١٨. **دليل الثلاثين (2013)** ، ثلاثون سؤالاً وجواباً حول تحقيق تكافؤ الفرص في بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة .

١٩. **التقرير السنوي السادس حول أوضاع حقوق الإنسان في المملكة الأردنية الهاشمية لعام ٢٠٠٩.**

٢٠ . المركز الوطني لحقوق الإنسان ، **التقرير الموازي لتقرير الحكومة حول الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة** ، المملكة الأردنية الهاشمية .

٢١. المجلس الوطني لحقوق الإنسان ، تقرير بعنوان **" حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة : من التدبير التكافلي إلى المقاربة الشمولية المندمجة "** ، المملكة المغربية .

٢٢. المجلس القومي لشؤون الإعاقة ، تقرير بعنوان **" مدى تطبيق المادة (٦) من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر "** ، مصر ، رئاسة مجلس الوزراء ، مكتب الأمين العام .

القوانين والاتفاقيات الدولية

1. اتفاقية العمل المتعلقة بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة رقم (168) لسنة 1988 .
2. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم (159) لسنة 1983م .
3. الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 م .
4. الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .
5. الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة (2010) .
6. البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
7. برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين
8. ديباجة العقد العربي للمعاقين 2003-2012
9. القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين لعام 199٣م

١٠. الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين 1975.

١١. الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص المتخلفين عقلياً 1971م.

١٢. الاعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 م .

١٣. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 196٦ م .

١٤. الميثاق العربي للعمل ١٩٦٥م .

١٥. توصية منظمة العمل الدولية رقم (٩٩) لسنة ١٩٥٥م بشأن التأهيل المهني للمعوقين .

١٦. توصية منظمة العمل الدولية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٣ م التأهيل المهني والعمالة (المعوقين)

17. دستور منظمة العمل الدولية .

18. دستور المملكة الأردنية الهاشمية 1952.

١٩. قانون إعادة التأهيل الأمريكي لسنة 1973م.

٢٠. قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧ م .

٢١. . قانون التربية والتعليم رقم (٣) لسنة ١٩٩٤ م .

٢٢. . قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ م .

٢٣. . قانون صندوق المعونة الوطنية رقم (٣٦) لسنة ١٩٨٦ م .

٢٤. . قانون الرعاية الاجتماعية العراقي رقم (١١) لسنة ٢٠١٤ م .

٢٥. قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣

٢٦. قانون التأمين الاجتماعي العراقي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ م.

٢٧. قانون تأهيل المعوقين المصري رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥م .

٢٨. قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ م .

٢٩. قانون رعاية المعوقين الليبي رقم (٥) لسنة ١٩٨٧ م .

٣٠. قانون الرعاية الاجتماعية الليبي رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨ م .

٣١. قانون الرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر المغربي رقم (٠٥,٨١) لسنة ١٩٨٢م .

٣٢. قانون الرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين المغربي رقم (٠٧,٩٢) لسنة ١٩٩١م

٣٣. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ م وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٦/٤/١٧ م .

٣٤. نظام رعاية المعوقين السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م٣٧ / بتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ هـ .

المواقع الإلكترونية

1 . الموقع الإلكتروني لوزارة العمل ، التشغيل والتدريب : مهام قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، **www.mol.gov.jo**

2 .الموقع الإلكتروني **www.hcd.gov.jo** ، عن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، الرؤية والرسالة .

3 "United Nations Voluntary Fund For Disability " **www.un.org .**

4 مقال د. خالد عبد الحميد عثمان ، العقد العربي للمعاقين التوصيات والأهداف ، منشور على الموقع التالي : **www.gulfkids.com**

5 **www.daralfiker.com/sites/default/files/books_first_chapter** مقال للدكتور علي عثامين

Refrences:

1 . Walker, Julian (2013), **The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: An overview**, library of parliament, publication No. 2013-09-E.

2 . Oreily, Arthur (2007) , **The Right to Decent Work of Persons With Disabilities** , Geneve, International Labour Organization .

3 . -Andrew Byrnes, Graham Edwards(2007) **, Disabilities From Exclusion to Equality**, Realizing the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol ,Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol , printing : SRO-Kundig , Geneva ,Switzerland .

4 . Alcock , Antony (1971) , History of the International Labour Organisation , Palgrave Macmillan , London

5 . Alcock , Antony(1980**), International Training Center of the ILO** , Guide to International Labour Standars :, first published , Turin – Italy .

6 . Gerard Quinn & Theresia Degener(2002) , **“Human Rights Are for All: A Study on the Current Use and Future Potential of the UN Human Rights Instruments in the Context of Disability**, study commissioned by the OHCHR .

7 . Katherine Guernsey , Marco Nicoli and Alberto Ninio (2007**), Convention On The Rights Of Persons With Disabilities** : Its Implementation And Relevance For The World Bank , the world bank .

8 . Uvin , Peter (2004**),“Human Rights in Development: Rights based approaches, United state of America** : Random house .

9 . A research about **‘Landmark UN treaty on rights of persons with disabilities enters into force’** , published by : United Nations on 5 May 2008.

10 . A research about **"UN Treaty Collection: Parties to the Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities"**, published by United Nation, Retrieved 12 October 2016.

International Documents:

1 . United Nations , Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons [A/49/435] - part 1,Report of the SecretaryGeneral ,Forty-ninth session ,Agenda item 95,Social development, including questions relating to the world social ,situation and to youth, ageing, disabled persons and the family . see Introduction

2 . United Nations , Human Rights , Office of the High Commissioner for Human Rights , Convention on the Rights of Persons with Disabilities Advocacy Toolkit ,New York and Geneva ,2008 .

THE RIGHT OF PERSONS WITH DISABILITIES TO WORK IN ACCORDANCE WITH INTERNATIONAL CONVENTIONS AND LEGISLATION

By

Raha Rafi Aladwan

Supervisor

Dr. Omar Al-okour

ABSTRACT

The international community has given clear attention to the rights of persons with disabilities. This interest has resulted in the emergence of many conventions and declarations on their subject, notably the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities, whose purpose is to participate fully, effectively and on an equal basis with others, The right to work and employment guaranteed by most of the conventions and called for the empowerment of all persons to exercise their rights to work without discrimination.

Jordan has given clear attention to the improvement of the situation of persons with disabilities, especially their right to work. This concern has emerged through the enactment of their legislation and rights, and the creation of an environment for them to exercise their rights. And the lack of implementation of the penal requirement against

them, all of which led to the creation of a distinction between persons with disabilities and other healthy persons, despite the call for the contrary.

This study concluded that a number of conclusions and recommendations have been made. Despite the progress of the laws of care for persons with disabilities with respect to their protection and attention to their affairs, implementation is still far from reality. International conventions have not received effective attention from the signatories, Which refers to the specific rate of employment of persons with disabilities, because of the non-application of penalties for violating these texts, which calls for the researcher's view to the need to develop the rules of protection of special groups in accordance with international labor conventions, and issuing binding instructions for the employment of persons with disabilities and The role of regulators on this subject.